

GE_GERICHTE A/2715/2011 vom 10. Mai 2010

GE Cour de justice, 2010-05-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2715_2011

FR: GE_GERICHTE A/2715/2011 du 10 mai 2010

IT: GE_GERICHTE A/2715/2011 del 10 maggio 2010

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 10.05.2012
A/2715/2011

A/2715/2011 ATAS/630/2012 du 10.05.2012 (CHOMAG) , ADMIS En fait En droit
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/2715/2011
ATAS/630/2012 COUR DE JUSTICE Chambre des assurances sociales Arrêt du 10 mai
2010 3ème Chambre En la cause Madame R_____, domiciliée à Genève, comparant
avec élection de domicile en l'étude de Maître BÜRGISSER SCHEURLLEN Nathalie
recourante contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sise rue de
Montbrillant 40, Case postale 2293, 1211 Genève 2 intimée EN FAIT Madame
R_____ a été employée en qualité d'assistante administrative auprès de X_____
SA du 1 er septembre au 30 novembre 2010 puis à nouveau à compter du 1 er décembre
2010 jusqu'au 30 avril 2011, date à laquelle elle a été licenciée. Le 23 mars 2011, l'assurée
s'est annoncée à l'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI (ci-après OCE) et a sollicité le
versement des indemnités de chômage à compter du 1 er mai 2011. Sur sa demande
d'indemnités et lors d'un entretien s'étant déroulé le 8 avril 2011, l'assurée a indiqué avoir
été licenciée à la suite d'une restructuration. Elle a ajouté que le nouveau poste qui lui avait
été proposé ne correspondait pas à ses attentes. Son employeur a pour sa part indiqué en
date du 10 mai 2011 que, suite à une restructuration de l'entreprise, un nouveau poste de
travail avait été recherché pour chacun des membres du personnel afin d'éviter des
licenciements. L'assurée avait alors été placée à un poste d'assistante administrative dont
elle avait dit qu'il ne lui convenait pas ; elle souhaitait un emploi plus en relation avec son
cursus scolaire, ce que la société n'était pas en mesure de lui proposer. L'assurée avait les
aptitudes requises pour la nouvelle activité qui lui avait été proposée mais qu'elle avait
jugée "trop basique". Par décision du 11 mai 2011, une suspension du droit à l'indemnité de
l'assurée d'une durée de trente et un jours a été prononcée au motif qu'elle avait renoncé à
un emploi convenable et était responsable de sa situation de chômage. Par écriture du 15
juin 2011, l'assurée s'est opposée à cette décision en contestant avoir refusé le nouveau
poste qui lui avait été proposé. Elle a expliqué que son premier poste se trouvait à Meyrin
alors que le nouveau se situait à Renens, que malgré cela et un cahier des charges nettement
moins intéressant et ne correspondant pas à ses qualifications professionnelles, elle l'avait
accepté et occupé à compter du 1 er décembre 2010. Le 10 mars 2011, elle avait été
convoquée par ses supérieurs hiérarchiques qui lui avaient indiqué ne pas être satisfaits de
son travail car ils ressentaient chez elle un manque de motivation. L'assurée avait alors
contesté cette appréciation mais expliqué qu'elle était effectivement sous occupée, qu'aucun
cahier des charges n'avait été établi et que son nouveau poste ne correspondait aucunement
à la description qui lui en avait été faite. Ses supérieurs hiérarchiques s'étaient alors engagés
à établir un cahier des charges concret qui tiendrait compte de ses qualifications
professionnelles en précisant qu'ils ne prendraient pas de décision immédiate sur son sort.

Le lendemain, son licenciement lui avait cependant été signifié lors d'un nouvel entretien et elle avait été libérée de l'obligation de travailler dès le 14 mars 2011. Par décision du 8 juillet 2011, la caisse de chômage a partiellement admis l'opposition du 15 juin 2011 en ce sens qu'elle a accepté de ramener la sanction de trente et un à seize jours. L'OCE a indiqué que l'employeur, interrogé sur la qualité des tâches accomplies par l'assurée, avait persisté dans ses allégations quant au manque certain de motivation de cette dernière, ajoutant que cela avait eu pour conséquence directe des erreurs à répétition nécessitant un contrôle de ses dossiers. Dans ces circonstances, l'OCE a admis que l'assurée n'avait effectivement pas renoncé à un emploi convenable puisqu'elle avait de prime abord fait le nécessaire pour le conserver malgré les inconvénients occasionnés. En revanche, l'OCE a considéré que l'assurée avait donné, par son comportement, un motif de licenciement à son employeur et qu'elle portait en conséquence une part de responsabilité dans sa situation, de sorte qu'elle avait bien commis une faute mais qui ne pouvait être qualifiée de grave. Par écriture du 9 septembre 2011, l'assurée a interjeté recours contre cette décision concluant à son annulation avec suite de frais et dépens. En substance, la recourante s'étonne des nouvelles raisons invoquées par son employeur pour justifier son licenciement et fait remarquer qu'elles ne l'ont été que tardivement. Elle assure n'avoir jamais reçu la moindre remontrance et/ou avertissement sur la qualité de son travail. Elle soutient qu'aucun élément du dossier ne vient étayer les affirmations de son ancien employeur qu'elle conteste formellement. Invitée à se déterminer, l'intimée, dans sa réponse du 10 octobre 2011, a relevé que le salaire proposé pour le poste d'assistante administrative à Renens (5'200 fr. selon pièce 6) était supérieur à celui alloué précédemment à l'intéressée (4'800 fr. selon pièce 5). Elle relève que tant la demande d'indemnité de chômage que l'attestation d'employeur mentionnent que le poste proposé ne correspondait pas aux attentes de l'assurée et en tire la conclusion que cette dernière a bien une part de responsabilité dans son licenciement. Selon l'intimée, l'assurée aurait dû conserver une attitude positive et exécuter son travail avec sérieux même si ce dernier ne correspondait en définitive pas à ses attentes, quitte à rechercher un autre emploi en parallèle. Une audience d'enquêtes a été convoquée à laquelle l'assurée s'est excusée de ne pouvoir assister, expliquant qu'elle était désormais employée à KUALA LUMPUR. Dans son écriture, la recourante a expliqué que le poste qui lui a été proposé à Renens devait être consacré pour moitié à la rédaction de contrats et pour moitié au service des ressources humaines avec un soutien ponctuel au service de la comptabilité. Elle affirme avoir dès le départ souligné qu'elle n'entendait pas intégrer à plein temps un service de comptabilité car il s'agissait d'un domaine dans lequel elle ne se sentait pas suffisamment à l'aise. Il lui aurait alors été assuré que l'aide qu'elle apporterait à ce service demeurerait occasionnelle. Elle a cependant vite constaté que, contrairement à ce qui avait été convenu, elle était exclusivement affectée à la comptabilité, sous réserve de quelques rédactions de contrats au sujet desquels ni formation ni directives ne lui avaient été données. Selon la recourante, la situation s'est révélée encore plus difficile du fait qu'elle était clairement sous occupée : elle allègue qu'une fois toutes les tâches journalières accomplies, elle offrait régulièrement ses services à ses collègues et supérieurs mais que malgré cela, son taux d'occupation effectif n'a jamais dépassé 60 %. Dans ces circonstances, elle conteste formellement tout manque de motivation et reproche à son employeur de ne jamais lui avoir adressé le moindre avertissement ou la moindre remontrance, que ce soit oralement ou par écrit. Quant à l'augmentation de salaire soulignée par l'intimée, la recourante explique qu'elle n'était pas motivée par son changement de poste mais déjà planifiée lors de son engagement initial : il était prévu que cette augmentation entre en

vigueur à l'issue de sa période d'essai, le 1^{er} décembre 2010. Une audience d'enquêtes s'est tenue en date du 24 novembre 2011, au cours de laquelle a été entendue à titre de témoin Madame S_____, responsable chez X_____ SA. Le témoin a expliqué que la recourante avait été licenciée en raison du fait que son travail ne correspondait pas aux attentes de la société, d'une part, de son manque d'implication, d'autre part. Selon le témoin, la recourante a été informée de ce qu'on lui reprochait lors de l'entretien oral qui a précédé son licenciement. Précédemment, quelques recommandations lui avaient été faites, étant précisé que ce n'est que lors de cet entretien que les raisons de son licenciement lui ont été clairement expliquées. S'agissant des « recommandations » faites à la recourante, le témoin a précisé lui avoir fait remarquer à plusieurs reprises ses erreurs et lui avoir demandé de contrôler son travail avant de le rendre. Le témoin a admis n'avoir cependant jamais clairement dit à la recourante que si elle ne modifiait pas sa façon de travailler, cela pourrait se traduire par un licenciement. Selon le témoin, la recourante n'a fait l'objet d'aucun avertissement formel, écrit ou oral, préalablement à son licenciement. Des remarques lui auraient néanmoins été faites à plusieurs reprises sur la qualité de son travail. Le témoin a reconnu que, dans les faits, la recourante avait travaillé principalement dans le secteur de la comptabilité, alléguant qu'il avait été expliqué à l'intéressée que son poste ne pourrait être linéairement réparti entre comptabilité et ressources humaines, que la répartition entre les deux domaines pourrait varier par périodes, qu'il se pourrait ainsi qu'elle doive parfois travailler exclusivement pour le secteur administratif ou exclusivement pour celui des ressources humaines. Le témoin a également reconnu que la recourante ne disposait d'aucune formation en comptabilité mais a précisé que les tâches qui lui étaient confiées n'étaient pas spécifiquement comptables : seules des tâches simples lui étaient demandées (contrôle des débiteurs, suivi des relevés bancaires, établissement des dossiers pour les patentes, contrôle du système informatique pour les salaires, etc.). Le témoin s'est vu soumettre le certificat de travail établi en date du 29 avril 2011, lequel indique notamment : « Au cours de ces quelques mois, Madame R_____ a su nous montrer qu'elle est une collaboratrice pleines (sic) de ressources. Elle a d'ailleurs fourni des prestations à la hauteur de nos attentes. Son enthousiasme et sa motivation sont des forces qui lui ont permis de s'intégrer parfaitement au sein de l'équipe » Le témoin a expliqué avoir évoqué l'enthousiasme et la motivation de la recourante sur la base des renseignements que lui avait donnés celui qui avait été son supérieur direct au cours des trois premiers mois accomplis à Genève. Quant à l'augmentation de salaire accordée à la recourante, le témoin a allégué qu'elle avait été accordée lors du changement de poste, à sa demande et que cela a joué un rôle dans la mesure où l'employeur s'attend, en cas de salaire plus élevé, à des prestations de meilleure qualité. Dans leurs conclusions après enquêtes, les parties ont toutes deux campé sur leur position. EN DROIT Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 3 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 les prestations complémentaires à l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité du 6 octobre 2006. Elle statue aussi, en application de l'art. 134 al. 3 let. a LOJ, sur les contestations prévues à l'art. 43 de la loi cantonale sur les prestations cantonales complémentaires à l'assurance-vieillesse et survivants et à l'assurance-invalidité du 25 octobre 1968 (LPCC; RS J 7 15). La compétence de la Cour de céans pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le

recours est recevable (art. 56V al. 1 let. a ch. 9 LOJ et 60 LPGA). Le litige porte sur la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 16 jours. 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. 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 du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour 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 présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenables (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; ATF C 387/98 non publié du 22 juin 1999). 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. Selon la jurisprudence et la doctrine, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4^{ème} édition Berne 1984, p. 136 ; GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2^{ème} édition, p. 278 ch. 5). Dans le domaine des assurances sociales, le juge 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 126 V 360 consid. 5 let. b 125 V 195 consid. ch. 2 et les références). Aussi n'existe-t-il 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. 5 let. a). 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). 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 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 mais qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenue par la jurisprudence est celui du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré. Il faut se demander dans chaque cas d'espèce si, au vu de toutes les circonstances, on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conservât sa place de travail (MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne, thèse 1992, p. 167 et p. 175). La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 2 de l'ordonnance fédérale sur l'assurance-chômage du 31 août 1983 (OACI), la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave. Elle est fixée en tenant compte de toutes les

circonstances du cas particulier tel que le mobile, les circonstances personnelles (âge, état civil, état de santé, dépendance éventuelle, environnement social, niveau de formation, connaissances linguistiques etc.), les circonstances particulières (comportement de l'employeur ou des collègues de travail, climat de travail) et, par exemple, de fausses hypothèses quant à l'état de fait, par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi lorsque les rapports de travail ont été résiliés d'un commun accord. En l'espèce il convient de déterminer, en vertu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, si c'est le comportement général de la recourante qui a donné lieu à son congédiement. Force est de constater que dans l'attestation d'employeur, ce dernier a motivé sa décision de licenciement par le fait que le poste proposé ne correspondait pas aux attentes de son employée, sans faire mention d'un comportement inadéquat de cette dernière ou formuler le moindre reproche. De la même manière, le certificat de travail établi se montre élogieux et évoque la « motivation » de la recourante, dont l'employeur lui a pourtant reproché par la suite de n'avoir pas fait suffisamment la preuve. Force est de constater que ne figure au dossier aucun élément objectif venant corroborer les reproches désormais énoncés par l'employeur. Ce dernier reconnaît d'ailleurs n'avoir jamais adressé le moindre reproche ou avertissement écrit ou oral à son employée avant de procéder à son licenciement. En conséquence, force est de constater que les « nombreuses erreurs » et le « défaut de motivation » alléguées par l'employeur n'ont pas été établies au degré de vraisemblance requis, étant rappelé que selon la jurisprudence citée supra, en cas de conflit avec l'employeur, les seuls propos de ce dernier ne sont pas suffisants. En conséquence, dans la mesure où il n'a pas été clairement établi que c'est le comportement de la recourante qui est à l'origine de son licenciement, encore moins qu'elle rendait les rapports de travail intenable, il se justifie de renoncer à toute sanction (cf. par ex. ATAS/651/2006 du 6 juillet 2006). Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est admis. PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme : Déclare le recours recevable. Au fond : L'admet. Annule les décisions des 11 mai et 8 juillet 2011. Condamne l'intimée à verser à la recourante la somme de 1'500 fr. à titre de dépens. 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 (art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 - LTF; RS 173.110) aux conditions de l'art. 95 LTF pour ce qui a trait aux prestations complémentaires fédérales, par la voie du recours constitutionnel subsidiaire (art. 113 ss LTF) aux conditions de l'art. 116 LTF pour ce qui a trait aux prestations complémentaires cantonales. 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 Marie-Catherine SECHAUD La présidente Karine STECK Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'à l'Office fédéral des assurances sociales par le greffe le