

GE_GERICHTE A/3662/2013 vom 18. Juni 2014

GE Cour de justice, 2014-06-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3662_2013

FR: GE_GERICHTE A/3662/2013 du 18 juin 2014

IT: GE_GERICHTE A/3662/2013 del 18 giugno 2014

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 18.06.2014
A/3662/2013

A/3662/2013 ATAS/742/2014 du 18.06.2014 (CHOMAG) , REJETE En fait En droit
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/3662/2013
ATAS/742/2014 COUR DE JUSTICE Chambre des assurances sociales Arrêt du 18 juin
2014 5^{ème} Chambre En la cause Madame A_____, domiciliée à BELLEVUE, comparant
avec élection de domicile en l'étude de Maître PARUZZOLO Lorenzo recourante contre
CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sis rue de Montbrillant 40,
GENEVE intimée EN FAIT 1. Madame A_____ a été engagée le 1^{er} mai 2002 en
qualité d'opératrice chez B_____ SA pour un salaire de CHF 4'000.-. Dès le 1^{er} février
2008, elle a été promue au rang de responsable du service des abonnements avec un salaire
brut de CHF 6'000.-, augmenté ensuite à CHF 6'180.- dès janvier 2009. A partir du 1^{er} juin
2009, elle a revêtu la fonction d'adjointe responsable au service des abonnements. En juillet
2012, l'employeur a soumis à l'employée un avenant au contrat de travail avec effet au 1^{er}
novembre 2012, au terme duquel elle était engagée en qualité de simple employée au
service client avec une baisse du salaire mensuel brut à CHF 5'400.-, payé 12 fois par
an.![endif]>![if> 2. Par courrier du 31 juillet 2012, l'employeur a résilié le contrat pour
le 31 octobre 2012, l'intéressée ayant refusé de signer l'avenant à son contrat de travail qui
lui avait été soumis le 13 juillet 2012.![endif]>![if> 3. Par courrier électronique de la
même date, la responsable du service de l'employeur a informé les employés que
l'intéressée quittera la société à la fin du mois d'octobre. Par ailleurs, dans le cadre du
rapprochement à venir des sociétés du secteur Presse et la création de la société C_____,
de nouvelles conditions d'engagement seraient présentées aux employés, mais l'optique du
groupe n'était en aucun cas de dégrader les conditions contractuelles. ![endif]>![if> 4.
L'assurée ayant été en incapacité totale de travail à partir du 4 septembre 2012, son contrat
de travail a finalement pris fin le 30 avril 2013.![endif]>![if> 5. Le 8 mars 2013,
l'assurée a déposé une demande d'indemnités pour l'ouverture d'un droit à l'indemnité de
chômage au 1^{er} avril 2013, reporté ensuite au 1^{er} mai 2013. Dans cette demande, elle a
indiqué, à titre de motif de la résiliation, le refus d'un avenant au contrat de travail
comportant une baisse de salaire d'environ CHF 700.- par mois.![endif]>![if> 6. Le 28
mars 2013, l'employeur a confirmé le motif de la résiliation, à savoir le refus d'un avenant
au contrat de travail.![endif]>![if> 7. Par courrier du 8 avril 2013, l'assurée a exposé
que l'ambiance de travail s'était dégradée, deux ans après qu'elle avait été promue au poste
de responsable du service des abonnements, avec l'arrivée d'un nouvel adjoint au directeur.
Celui-ci avait toujours considéré qu'elle n'était pas assez compétente pour le poste et lui
avait enlevé les responsabilités de celui-ci, sans le préciser clairement. Elle a fait état
également d'un mobbing insupportable par les responsables de la société. Après que
l'adjoint du directeur était devenu directeur, il lui avait présenté un avenant au contrat de

travail, en précisant qu'il aurait dû lui être présenté il y a longtemps déjà. Dès lors que cet avenant était à son désavantage, elle avait refusé de le signer, tout en admettant que les responsabilités de son poste de responsable avaient changés depuis quatre ans déjà. Elle ne comprenait d'ailleurs pas pourquoi un tel avenant lui avait été présenté, alors que, selon le courrier électronique du 31 juillet 2012 de l'employeur, la nouvelle société n'aurait dû soumettre des avenants aux contrats qu'en septembre prochain.!

8. Selon le rapport d'entretien relatif au motif de la rupture du contrat de travail de la Caisse cantonale genevoise de compensation (CCGC), l'assuré ne comprenait pas la baisse de son salaire de CHF 780.-, alors qu'elle aurait dû être augmentée pour les dix années passées dans l'entreprise. Elle avait compris que la société allait être rachetée par D_____ et que cette dernière allait présenter en septembre 2012 des avenants aux contrats du personnel. Elle ne comprenait dès lors pas pourquoi elle devait signer un autre avenant auparavant. Selon la position de la CCGC, la baisse de salaire dans l'avenant du contrat n'était que de 13 %, alors que l'assurée allait perdre 30 % du gain assuré en s'inscrivant au chômage. Cela étant, elle l'a jugée responsable en partie de son chômage. Compte tenu de ses explications, la quotité de la suspension était cependant fixée qu'à 22 jours, pour une faute moyenne.!

9. Par décision du 5 juin 2013, la CCGC a suspendu le droit à l'indemnité pendant une durée de vingt-deux jours au motif qu'elle n'avait pas eu un comportement approprié avec son employeur, raison pour laquelle elle a été licenciée. Elle était dès lors responsable de cette situation.!

10. Le 5 juillet 2013, l'assurée a formé opposition à cette décision, par l'intermédiaire de son conseil, en concluant à son annulation. Elle avait fait l'objet d'un congé-modification inacceptable pour toute personne raisonnablement placée devant les mêmes circonstances. En effet, en raison de la durée des rapports contractuels, à savoir plus de dix ans, l'employeur ne pouvait pas prétendre n'avoir pas été satisfait de ses prestations de travail. Elle avait par ailleurs été la seule employée à qui une baisse de salaire avait été proposée, sous peine de résiliation du contrat. Toutefois, ayant été en incapacité de travail en raison d'une dépression, elle n'avait finalement pas été en mesure de s'opposer à ce licenciement abusif. Dans ces conditions, elle a contesté avoir adopté un comportement fautif au sens de la loi.!

11. Par décision du 11 octobre 2013, la CCGC a rejeté l'opposition au motif qu'elle avait refusé une baisse de salaire d'environ 12,7 % par rapport à son ancien salaire. Cette baisse de salaire reste convenable, puisqu'elle n'aurait pas donné lieu à une indemnisation de la part de l'assurance-chômage. Ainsi, une baisse de revenu ne dépassant pas 20 ou 30 % du gain assuré restait dans les normes d'un travail convenable au sens de la loi.!

12. Par acte du 13 novembre 2013, l'assurée a recouru contre cette décision, en concluant à son annulation, sous suite de dépens. Elle a expliqué qu'avec l'arrivée d'une nouvelle responsable du service clientèle en date du 1 er juin 2009, sa fonction avait été adaptée oralement au titre d'adjointe responsable du service des abonnements. Plusieurs années après, alors même que la qualité de son travail n'avait pas baissé, l'employeur avait décidé de réduire son salaire de CHF 780.- par mois, prétextant une restructuration de l'entreprise en vue d'un rapprochement avec D_____. Elle avait ressenti cette manière d'agir comme un acte hostile et discriminatoire à son égard, les autres employés n'ayant pas été visés simultanément par un nouveau contrat ou des mesures d'économie similaires. Son refus de signer l'avenant du contrat de travail avait été utilisé comme prétexte pour justifier son licenciement. En raison du comportement de son employeur, elle avait fini par tomber en dépression pendant le délai de congé. Dans ces conditions, aucune violation du contrat de travail ne pouvait lui être reprochée. En outre, il n'était pas conforme à la jurisprudence en

la matière de considérer comme une faute moyenne le refus d'une baisse de salaire supérieure à 10 % pour une durée indéterminée. Il n'était pas non plus raisonnablement exigible d'accepter une baisse importante du salaire, à savoir de CHF 9'360.- par année, qui n'était pas justifiée par un critère économique visant l'ensemble du personnel ou une rétrogradation motivée par l'inaptitude ou l'insuffisance à remplir le cahier des charges.!

13. Dans sa réponse du 13 décembre 2013, l'intimée a conclu au rejet du recours. Elle a précisé ne pas reprocher une violation des obligations contractuelles à la recourante, la suspension du droit à l'indemnité étant uniquement motivée par le fait qu'elle avait refusé de signer l'avenant au contrat de travail en juillet 2012, alors même que la baisse de salaire restait convenable. En outre, sa perte du pouvoir d'achat était plus que doublée en situation de chômage en comparaison avec celle qu'elle aurait eu à subir si elle avait accepté les nouvelles conditions de travail. Il n'aurait dès lors pas été insoutenable pour la recourante d'accepter les nouvelles conditions de rémunération, quitte à rechercher un autre emploi en parallèle. !

14. Convoquée devant la chambre de céans, la recourante a déclaré ce qui suit:!"On a dû me soumettre l'avenant au contrat de travail mi-juillet avec un délai de réflexion à fin juillet 2012. Je savais que si je n'acceptais pas cet avenant, le contrat de travail serait résilié. Je ne trouvais pas logique qu'un avenant au contrat me soit soumis en juillet, alors que de toute façon tous les contrats de travail de la société devaient être revus en septembre 2012, avec la reprise des employés par une nouvelle société. Je risquais de devoir signer encore un second avenant à mon contrat à ce moment avec une nouvelle baisse de salaire. Dans les faits, il n'y a eu aucune baisse de salaire par le nouvel employeur qui a repris le personnel en septembre 2012." "Je précise que ce n'est pas Monsieur E. _____ qui m'a dit que je serais licenciée si je n'acceptais pas l'avenant au contrat, mais la responsable du service. Elle m'a expliqué que je prenais un grand risque en refusant l'avenant au contrat, dès lors que le contrat serait peut-être résilié. J'espérais dès lors toujours que le contrat ne serait finalement pas résilié, compte tenu du fait qu'une nouvelle société allait reprendre le personnel en septembre, soit deux mois après." Quant au mandataire de la recourante, il a allégué que le licenciement était abusif et discriminatoire, dès lors qu'il avait été donné sans motif par rapport aux autres employés. Dès lors qu'une nouvelle société allait reprendre le personnel dans deux mois, il était incompréhensible que l'employeur eût baissé le salaire de la seule recourante. Il aurait appartenu au nouvel employeur d'examiner les conditions salariales. 15. A l'issue de cette audience, 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; RS E 2 05) en vigueur dès le 1er 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).!

2. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.!

3. Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA).!

4. Est litigieuse en l'occurrence la question de savoir si l'intimée était fondée de suspendre le droit à l'indemnité de la recourante pour une durée de 22 jours.!

5. L'art. 30 al. 1 er LACI dispose que le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (let. a).!

À teneur de l'art. 44 al. 1 er de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas

d'insolvabilité (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 (let. a), a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (let. b), a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (let. c), a refusé un emploi convenable de durée indéterminée au profit d'un contrat de travail dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée (let. d). Selon l'al. 2 de l'art. 16 LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c), compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d), doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e), nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g), doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h), ou procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire) ; l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70% du gain assuré (let. i). Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Toutefois, un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté (art. 16 al. 2 LACI, ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées). 6. a. Selon l'art. 30 al. 3 3e phrase LACI, 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. Conformément à l'art. 45 al. 3 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. !endif]>L'art. 45 al. 4 let. a OACI prescrit qu'il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. Selon la jurisprudence, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 let. b, l'art. 45 al. 3 OACI, correspondant à l'art. 45 al. 4 let. a OACI dans sa teneur entrée en vigueur le 1er avril 2011, ne constitue qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances peut s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifiaient. Dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave (arrêt du Tribunal fédéral 8C_826/2009 du 7 décembre 2009 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 188/98 du 12 mars 1999; RJJ 1999 54;), le Tribunal fédéral des assurances a confirmé cette

jurisprudence. b. La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute mais également du principe de proportionnalité (ATF non publié C 254/06 du 26 novembre 2007, consid. 5.3). Par exemple, la jurisprudence a admis une faute de gravité moyenne – justifiant une suspension d'une durée de 19 jours – en cas de refus par un assuré d'accepter une modification pourtant exigible de son contrat de travail. Pour qualifier le degré de la faute et, dans le cas concret, réduire la durée de la suspension de 38 à 19 jours, le Tribunal fédéral des assurances a tenu compte du fait que l'intéressé avait surestimé sa valeur pour l'employeur et ne s'était ainsi pas attendu à ce que celui-ci résilie le contrat de travail, s'il n'acceptait pas sa modification au sujet de la période durant laquelle il pouvait prendre ses vacances (DTA 2003 p. 248). 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 Insolvenzent-schädigung, 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). S'agissant d'un congé-modification, le travailleur doit accepter les nouvelles conditions de travail, même en cas de modification sensible du contrat, jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un autre emploi. Lorsqu'il doit clairement s'attendre à une résiliation, s'il n'accepte pas les nouvelles conditions de travail, sa faute est grave. La faute peut être considérée comme moyenne lorsque la résiliation ne constitue qu'une éventualité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_295/2009 ; Boris Rubin, Commentaire sur la loi sur l'assurance-chômage, 2014, p. 307 ch. 28).

7. a. En l'espèce, il ressort de l'audition de la recourante devant la chambre de céans que celle-ci savait que le contrat de travail allait être résilié, si elle n'acceptait pas la baisse de salaire. Il est vrai qu'elle gardait un petit espoir que cela n'allait pas se produire, du fait que la société employeur allait être reprise par une autre société avec l'ensemble du personnel, laquelle reverrait les conditions contractuelles. Néanmoins, il sied de constater qu'elle a pris un grand risque de se retrouver au chômage, en refusant l'avenant au contrat de travail, risque dont elle était parfaitement consciente.

b. Malgré la baisse de salaire, le travail restait par ailleurs convenable, aux termes de l'art. 16 al. 2 let. i LACI, dès lors que seule une rémunération inférieure à 70% du gain assuré permet d'admettre que le travail n'est pas convenable.

8. Se pose encore la question de savoir si le congé-modification doit être considéré comme abusif.

a. Le congé-modification d'un contrat de travail est en principe admissible. Il peut cependant être abusif, selon les circonstances, notamment lorsque l'avenant au contrat prévoit une réduction immédiate du salaire, alors que l'employé a droit à son salaire intégral durant le délai de congé. Il est également abusif lorsqu'il sert de moyen de pression pour imposer au partenaire contractuel une modification défavorable dépourvue de toute justification matérielle, soit pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, soit lorsque ni la marche de l'entreprise, ni encore le marché du travail ne justifient une modification des conditions de travail (ATF 123 III 246 consid. 3b p. 250 s. = JT 1998 I 300).

b. En l'occurrence, la baisse de salaire n'est pas dépourvue de toute justification matérielle, dès lors que le salaire de la recourante ne correspondait plus, et ceci depuis plusieurs années déjà, aux responsabilités effectivement assumées. En effet, son salaire était versé depuis février 2008 pour un poste de responsable du service des abonnements, alors que la recourante assumait depuis 2009 seulement la fonction d'adjointe responsable dudit service. Ses compétences étaient essentiellement contestées par l'adjoint au directeur. Dès que celui-ci était devenu directeur, il en a profité pour baisser le salaire de la recourante,

afin qu'il corresponde au cahier des charges effectif. Néanmoins, au moment de la notification du congé-modification, il n'y avait a priori aucune nécessité d'ajuster le salaire de la recourante, dès lors que la société devait être reprise dans deux mois par une autre entité qui se réservait la possibilité de revoir les conditions contractuelles. Il ne peut toutefois être exclu que l'employeur désirait laisser à la société qui lui succédait une situation salariale claire, à savoir correspondant aux tâches assumées par les employés au sein de l'entreprise. Dans ces conditions, il ne peut être considéré que le congé était uniquement motivé par la volonté d'imposer à la recourante des conditions défavorables, sans autre justification. Dans la mesure où depuis longtemps déjà la recourante n'exécutait plus les tâches pour lesquelles son salaire avait été fixé, elle devait en outre s'attendre à une adaptation de son salaire tôt ou tard. Il s'ensuit que le congé n'est en principe pas abusif.

9. La recourante se prévaut enfin d'un arrêt du Tribunal administratif du canton de Vaud (arrêt du 13 janvier 2005, affaire PS.2001.0123), dans lequel celui-ci a confirmé la suspension de 12 jours infligée par l'administration à un assuré qui avait refusé une baisse de salaire temporaire inférieure à 10%, en considérant que le comportement pouvait être qualifié de faute légère. Il s'agit toutefois d'une jurisprudence cantonale isolée qui ne saurait l'emporter sur celle du Tribunal fédéral. **10.** Compte tenu de l'ensemble des circonstances, c'est à raison que l'intimé n'a retenu en l'espèce qu'une faute moyenne de la recourante. Par ailleurs, en fixant la durée de la suspension à 22 jours, soit dans la moitié inférieure de la fourchette de 16 à 30 jours de suspension pour une faute moyenne, l'intimé n'a pas excédé son pouvoir d'appréciation. **11.** Cela étant, le recours sera rejeté. **12.** La procédure est gratuite. **PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :** Statuant A la forme : 1. Déclare le recours recevable. Au fond : 2. Le rejette. 3. Dit que la procédure est gratuite. 4. 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 Diana ZIERI La présidente Maya CRAMER Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le