

GE_GERICHTE A/3880/2013 vom 9. April 2014

GE Cour de justice, 2014-04-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3880_2013

FR: GE_GERICHTE A/3880/2013 du 9 avril 2014

IT: GE_GERICHTE A/3880/2013 del 9 aprile 2014

Erwägungen

E. 5

ème Chambre En la cause Madame J _____, domiciliée à PERLY recourante contre CAISSE DE CHOMAGE SYNA, sis Office de paiement Genève; route des Acacias 18; GENEVE intimé EN FAIT 1. Madame J _____ était au bénéfice d'un contrat de travail en qualité d'assistante senior/portfolio manager dans le domaine de la gérance de fortune avec la société X _____ SA. Son salaire annuel était de CHF 140'000.- à compter du 1 er juin 2012. Par courrier du 31 janvier 2013, l'employeur a résilié le contrat de travail avec effet au 28 février 2013. L'intéressée a alors signé un nouveau contrat de travail à compter du 1 er mars 2013 en qualité d'assistante senior dans le domaine de la gérance de fortune pour un salaire annuel de CHF 90'000.-. Par courrier du 31 mai 2013, elle a résilié ce contrat pour fin juin 2013. Par demande reçue le 24 septembre 2013, l'intéressée a requis des indemnités de chômage à partir du 1 er septembre 2013. Elle a indiqué que le motif de résiliation était "personnel". Par décision du 15 octobre 2013, la Caisse de chômage SYNA (ci-après : la caisse), a suspendu le droit à l'indemnité de chômage pendant une période de 23,3 jours à compter du 1 er septembre 2013, au motif que l'assurée était responsable de sa situation de chômeur, ayant résilié le contrat de travail. Une telle faute était considérée comme grave justifiant en principe une suspension du droit à l'indemnité de 35 jours. Cependant, du fait que l'assurée avait attendu avant de s'annoncer au placement pendant 2 mois, sa faute était atténuée. Sur la base de 35 jours de suspension et du fait que l'assurée avait pris sur elle le financement de deux mois, la suspension se réduisait dans la mesure du rapport entre le délai d'attente (2 semaines) et le délai de prescription de la sanction (6 mois), c'est-à-dire de 33, 34 %. Ainsi, la durée de la suspension était réduite à 23,3 jours. Par courrier du 1 er novembre 2013, l'assurée a formé opposition à cette décision. Elle a expliqué que, durant son emploi, deux personnes avaient été licenciées en novembre 2012 et en janvier 2013. En février 2013, l'employeur voulait se défaire de ses services et l'avait mise devant le fait accompli, en lui proposant un poste de travail pour un salaire réduit. Dans le cadre de son travail, elle devait soudain "faire des cafés", ce qui était très humiliant, dans la mesure où elle avait travaillé comme gestionnaire de fortune depuis plusieurs années. Par ailleurs, avant de s'inscrire à l'assurance-chômage, elle avait effectué durant tout l'été de nombreuses recherches d'emploi, mais sans succès. Elle a également fait état de la pression et de l'hypocrisie subies dans le poste occupé et estimait qu'il n'est pas exigible de devoir accepter tout ce qui était proposé. Par décision du 6 novembre 2013, la caisse a rejeté l'opposition au motif qu'il n'était pas établi que le nouveau poste, à partir du 1er mars 2013, n'était pas convenable, même s'il comportait un changement de tâches et une diminution des responsabilités au sein de l'entreprise. Par acte posté le 2 décembre 2013, l'assurée a recouru contre cette décision, en concluant à la reconsidération de son cas. Trois personnes avaient été licenciées par son employeur en

novembre 2012, janvier 2013 et juillet 2013, ce qui montrait que la direction avait comme stratégie de licencier tout le personnel afin de s'entourer de stagiaires modiquement rémunérés. En tout état de cause, elle aurait été licenciée tôt ou tard. Elle a enfin contesté avoir commis une faute grave.![endif]>![if> 7. Dans sa réponse du 14 janvier 2014, l'intimé a conclu au rejet du recours, estimant qu'il était exigible de la part de la recourante de conserver son ancien emploi dès lors que le salaire revu à la baisse restait convenable pour l'emploi en question et qu'il aurait été concevable d'attendre d'avoir un nouveau poste avant de donner sa démission. Le simple fait que l'activité en cause ne convienne pas à l'attente de la recourante ne pouvait justifier l'abandon de l'emploi litigieux. ![endif]>![if>

8. Par écriture du 6 février 2014, la recourante a fait état de la situation économique actuelle qui était caractérisée par une pression constante, une ambiance détériorée dans les entreprises, un harcèlement moral ayant pour conséquence que personne n'osait s'exprimer, la santé défaillante des employés, l'absentéisme et le dumping salarial. Certains postes n'étaient plus accessibles, étant occupés par d'autres nationalités. Elle a enfin considéré, que l'emploi ne pouvait plus être considéré comme convenable, lorsque le salaire, auparavant convenable, était baissé et mettait l'employée dans la précarité.![endif]>![if> 9. Lors de son audition par la chambre de céans, la recourante a déclaré ce qui suit :![endif]>![if> « J'ai eu un premier traumatisme après avoir été licenciée après douze ans de service pour la même entreprise. Six mois après, j'avais toutefois trouvé un nouveau travail. Par la suite, j'ai constaté que l'employeur commençait à licencier les employés. Il m'a convoquée par ailleurs en mars pour me proposer un nouveau contrat avec une forte baisse de salaire que j'ai acceptée dans un premier temps, en me disant qu'il fallait être « raisonnable ». Puis, je n'ai plus supporté la situation. J'estime que ce n'est convenable de baisser le salaire, d'être exposée à des pressions constantes, de devoir travailler dans une ambiance exécration. Suite à la restructuration de l'entreprise, tout le monde tremblait. Il y avait aussi une forte rotation du personnel, ce qui démontre le mécontentement des employés. Quant à mon travail après février 2013, il était plus administratif, il n'y avait plus le même cahier des charges, notamment je n'étais plus chargée de la gestion de fortune. Peut-être j'aurais dû être plus patiente. Cependant, je pense aussi que je dois maintenant me reconvertir professionnellement. J'étais aussi insatisfaite, dans la mesure où, en ce qui concerne les décisions pour les investissements, tout ce que je proposais était systématiquement refusé. »

10. A l'issue de cette audience, la cause a été gardée à juger.![endif]>![if> 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 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).![endif]>![if> Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi, le

recours est recevable (art. 56 ss LPGA).![endif]>![if> 3. Est litigieuse en l'occurrence la question de savoir si l'intimée était en droit d'infliger à la recourante une suspension du

droit à l'indemnité de 23,3 jours, au motif qu'elle a résilié son contrat de travail, sans s'avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi.![endif]>![if> 4. 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).![endif]>![if> 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). 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. Selon 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. 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. Dans un arrêt non publié du 15 février 1999 (C 226/98), le Tribunal fédéral des assurances a considéré que, 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 constituait qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances pouvaient 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'était pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Dans l'arrêt non publié du 12 mars 1999 (C 188/98; RJJ 1999 54), le Tribunal fédéral des assurances a considéré qu'il n'y avait pas lieu

de s'écarter de cette jurisprudence. 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 (ATF non publié C 230/01 du 13 février 2003). 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). Le comportement consistant à chercher du travail avec toute la diligence nécessaire après la résiliation du contrat de travail, tout en attendant avant de s'inscrire au chômage, doit être pris en considération à titre de facteur diminuant le dommage pour apprécier la gravité de la faute (DTA 2000 n° 8 p. 42 consid. 2c; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 160/03 du 18 mai 2006). 5. En l'espèce, la recourante conteste que son dernier poste de travail fût convenable. A cet égard, elle allègue que, après février 2013, son cahier des charges avait changé et le salaire notablement baissé (de 35,7 %). L'employeur ayant licencié plusieurs collaborateurs, l'ambiance de travail était exécrationnelle et les pressions constantes. Le salaire dès mars 2013 de la recourante étant inférieur au 70 % de CHF 140'000.- de son précédent contrat, il appert que cet emploi ne peut être considéré comme convenable, au sens de l'art. 16 al. 2 let. i LACI. En effet, 70 % de l'ancien salaire représentent CHF 98'000.- et la recourante ne touchait plus que CHF 90'000.- par an. Par conséquent, déjà pour ce motif, il ne peut être reproché à la recourante d'avoir résilié le contrat de travail pour fin juin 2013, soit quatre mois après la baisse du salaire et la modification du cahier des charges. Au contraire, il convient d'admettre que la recourante a fait un effort considérable en essayant de travailler dans de très mauvaises conditions avec un salaire fortement réduit. De surcroît, elle a renoncé par la suite à s'inscrire immédiatement au chômage. Cela étant, aucune faute ne saurait être retenue à son encontre, de sorte que la décision de l'intimée est infondée. 6. Au vu de ce qui précède, le recours sera admis et la décision querellée annulée. 7. La procédure est gratuite. 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.