

GE_GERICHTE A/537/2007 vom 17. April 2007

GE Cour de justice, 2007-04-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_537_2007

FR: GE_GERICHTE A/537/2007 du 17 avril 2007

IT: GE_GERICHTE A/537/2007 del 17 aprile 2007

Erwägungen

E. 9

A l'issue de l'audience, la cause a été gardée à juger. EN DROIT La loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ) a été modifiée et a institué, dès le 1^{er} août 2003, un Tribunal cantonal des assurances sociales, composé de 5 juges, dont un président et un vice-président, 5 suppléants et 16 juges assesseurs (art. 1^{er} let. r et 56 T LOJ). Conformément à l'art. 56 V al. 1^{er} let. a ch. 8 LOJ, le Tribunal cantonal des assurances sociales 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) qui sont relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. Déposé dans les formes et délais prévus par la loi, le présent recours est recevable (art. 60 LPGA). Selon l'art. 30 al. 1^{er} let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but. L'alinéa 2 de cet article stipule que l'autorité cantonale prononce les suspensions au sens de l'al. 1^{er}, let. c, d et g, de même qu'au sens de l'al. 1^{er}, let. e, lorsqu'il s'agit d'une violation de l'obligation de fournir des renseignements à ladite autorité ou à l'office du travail, ou de les aviser. Dans les autres cas, les caisses statuent. Selon l'art. 45 al. 2 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) du 31 août 1983 (dans sa teneur au 3 octobre 2006), la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est 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). La durée de suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles (l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc.), les circonstances particulières (le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail, etc.), de fausses hypothèses quant à l'état de fait (par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi; cf. la Circulaire relative à l'indemnité de chômage (IC), janvier 2003, chiffre D 60). Le barème des suspensions à l'intention des autorités cantonales et des ORP établi par le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après SECO), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2003 (cf. la Circulaire relative à l'indemnité de chômage (IC), chiffre D 68), prévoit notamment une suspension de 21 à 25 jours si l'assuré ne se présente pas la première fois à un emploi temporaire prévu par l'ORP, de 16 à 20 jours s'il l'interrompt la première fois. Si l'assuré ne se présente pas à un emploi temporaire pour la deuxième fois, la suspension est de 31 à 37 jours et dans le cas où il l'interrompt, de 24 à 30 jours. La faute est considérée dans ces cas-là comme moyenne. 5.

Selon l'art. 16 al. 2 LACI, un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté (ATF 124 V 63 consid. 3b et les références). Or, il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il conserve son emploi sans s'être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre et il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute (art. 44 al. 1 let. b OACI, in fine ; SVR 1999 Alv 22 53). En particulier n'est pas réputé convenable un travail qui ne convient pas à la situation personnelle de l'assuré (art. 16 al. 2 let. c LACI). Une résiliation du contrat de travail de l'assuré ne peut ainsi être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de l'assuré qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi est examiné à l'aide de critères stricts. Un climat tendu par exemple, ne suffit pas pour qualifier un emploi de non convenable (circulaire du SECO relative à l'indemnité de chômage/janvier 2003/D25). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances, 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 Insolvenzenschädigung, 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 de crise cantonales, Procédure, Delémont 2005, p. 275; MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne 1992, p. 182; ATF du 12 avril 2005, cause C 185/04). Il convient en l'espèce d'examiner si le poste à 80% proposé constituait un emploi convenable. Il y a lieu de constater que le salaire qui était offert à l'assurée pour un tel poste est conforme aux usages professionnels et locaux, et que le travail en tant que tel correspondait à ses aptitudes. Force dès lors est de conclure que ce poste à 80% est un travail convenable au sens de l'art. 16 LACI, étant rappelé que l'assurée pouvait prétendre à une indemnité compensatoire. Rien ne l'empêchait par ailleurs de continuer à rechercher parallèlement un autre emploi. C'est ainsi de manière fautive que l'assurée a refusé l'offre de travailler à 80% pour un salaire de 2'800 fr. Toutefois, il y a lieu d'admettre qu'elle n'a pas, ce faisant, commis une faute grave. En effet, ainsi qu'elle l'a expliqué, la responsable du magasin s'était vu accorder le droit par Monsieur T_____ de décider à quel taux engager l'assurée. Et alors qu'elle avait dans un premier temps encouragé celle-ci dans sa démarche visant à obtenir le poste à 100%, elle le lui avait finalement refusé, ce pour des motifs strictement personnels. On peut comprendre que le lien de confiance entre l'assurée et sa responsable ait été rompu. On peut même se demander si dans ces conditions, le poste à 80% était encore offert. L'assurée a en effet précisé à cet égard, s'agissant de Mademoiselle P_____, qu' "elle-même ne se sentait pas à l'aise et a même dit que c'était mieux ainsi que je reste pas". Lors de la comparution personnelle, elle a du reste déclaré qu' "il a été en quelque sorte convenu entre nous deux que je partirai". Il se justifie dès lors de considérer que le comportement de l'assurée n'est constitutif que d'une faute moyenne et de réduire, compte tenu de la jurisprudence du Tribunal de céans, à 16 jours la durée de la suspension de son droit à l'indemnité de l'assurance-chômage (ATAS 626/04; ATAS 541/06 notamment). Aussi le recours est-il partiellement admis.

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