

GE_GERICHTE A/600/2004 vom 13. Juli 2004

GE Cour de justice, 2004-07-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_600_2004

FR: GE_GERICHTE A/600/2004 du 13 juillet 2004

IT: GE_GERICHTE A/600/2004 del 13 luglio 2004

Erwägungen

E. 2

La loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ ; E 2 05) a été modifiée et a institué, dès le 1^{er} août 2003, un Tribunal cantonal des assurances sociales statuant, en instance unique, notamment sur les contestations relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ci-après LACI) ainsi qu'à la loi cantonale en matière de chômage (cf. article 56V LOJ). La compétence du Tribunal de céans est ainsi établie pour juger du cas d'espèce.

E. 3

Interjeté dans les délais et forme légaux, le recours est recevable (art. 56 et 60 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA – RS 830.1) et 49 al. 2 de la loi genevoise en matière de chômage (RSG J 2 20).

E. 4

Conformément à l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'assuré est suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé tel l'assuré qui 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 (art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage du 31 août 1983, ci-après OACI). Si l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, il commet une faute grave au sens de l'art. 45 al. 3 OACI. La durée de la suspension qui doit être proportionnelle à la gravité de la faute, est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne, et trente et un à soixante jours en cas de faute grave (art. 30 al. 3 LACI et art. 45 al. 2 let. a/b/c OACI). 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 est 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, qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenu 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 (Charles 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). D'après la jurisprudence, l'impossibilité pour un assuré de conserver un emploi ne peut être admise en assurance-chômage que si des éléments solides établissent clairement que la continuation des rapports de travail était intolérable (DTA 1968 p. 47/ch. 15). En effet, les circonstances permettant d'admettre que l'on eût pu exiger de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi doivent être appréciées de manière restrictive

(DTA 1989 N° 7 p. 89). La faute au sens du droit régissant l'assurance-chômage se distingue de la faute au sens du droit pénal par le fait que l'assuré ne doit pas forcément avoir un comportement répréhensible pour commettre une faute. Un assuré qui, pour des raisons honorables (par exemple abandon d'un emploi durable pour parfaire sa formation) provoque son chômage, agit en principe fautivement au sens de la LACI et s'expose de ce fait à une sanction (SECO, Circulaire IC 01.92/217). Le but de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, est d'éviter que des salariés ne donnent leur congé sans avoir assuré leur avenir et émargent ainsi abusivement à l'assurance-chômage. La réserve qu'elle comporte ne doit ainsi être retenue que de manière restrictive. Ce n'est dès lors que si la continuation de l'emploi met en péril la santé physique et psychique de l'assuré que ce dernier pourra être amené à donner son congé sans avoir de nouvel emploi en vue. En particulier, un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne justifie pas l'abandon d'un emploi sans en avoir trouvé un autre (DTA 1986 p. 90/ch. 23 ; RJN 1998 311 ; RJJ 1997 213). En revanche, selon la jurisprudence cantonale, le fait de devoir rester fréquemment en dehors des heures habituelles de travail pour liquider certaines tâches sans être rémunéré au titre des heures supplémentaires et de devoir travailler dans un local de dimension restreinte, qui n'est pas muni de suffisamment de tables et de chaises, permet à un assuré de ne pas conserver un emploi, celui-ci ne pouvant être qualifié de convenable (déc. F. du 15 mars 2001 de la Commission cantonale de recours en matière d'assurance-chômage). En l'espèce, la Caisse a considéré que la faute commise par le recourant était grave, ce qui justifiait une suspension de son droit à l'indemnité de trente et un jours.

E. 5

Il s'agit ici de déterminer si l'emploi quitté était ou non convenable au sens de la jurisprudence.

E. 6

L'assuré a très clairement expliqué toutes les raisons qui l'avaient poussé à démissionner. Le Tribunal de céans comprend bien que l'accumulation de tous les motifs invoqués ait pu provoquer la décision de résilier le contrat de travail. La gravité des faits n'est cependant pas telle qu'on n'eût pu exiger de l'assuré qu'il conservât sa place de travail en attendant de retrouver un nouvel emploi. Aucun certificat médical n'est à cet égard produit ; l'assuré n'allègue du reste pas avoir souffert de problème de santé en raison notamment des pressions subies dans le cadre de son travail. On ne saurait dire dans le cas d'espèce que la continuation des rapports de travail était devenue intolérable. Le recourant a par ailleurs confirmé n'avoir pas véritablement cherché un nouvel emploi avant de donner sa démission. Eu égard à la jurisprudence restrictive du Tribunal fédéral des assurances et compte tenu de toutes les circonstances du cas, force est de retenir une faute grave. Il se justifie dès lors de confirmer la décision de la Caisse qui a fixé la durée de la suspension du droit aux indemnités au minimum de trente et un jours. * * *