RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1598/2006 **ATAS/791/2006**

ARRET

DU TRIBUNAL CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES

Chambre 1

du 5 septembre 2006

En la cause

Monsieur P_____, domicilié MEYRIN, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître STOLLER FÜLLEMANN Monique	recourant
contre	
CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sise rue de Montbrillant 40, case postale 2293, 1211 GENEVE 2	intimée

---

Siégeant : Mme Doris WANGELER, Présidente,
Mmes Maya CRAMER et Isabelle DUBOIS, Juges

EN FAIT

1. Monsieur P_____ s'est inscrit à l'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI (ci-après OCE) et un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur à compter du 1er septembre 2005. Dans le formulaire visant à obtenir l'octroi d'indemnités de l'assurance-chômage, il a indiqué que son employeur, X_____ SA, pour lequel il travaillait depuis le 1er octobre 1996, avait, le 29 juin 2005, résilié son contrat avec effet au 31 août.

2. Interrogé par téléphone le 11 octobre 2005 sur les motifs de la résiliation, l'assuré a déclaré qu'il avait été "la tête de turc" du chef d'atelier, qu'il avait certes commis des erreurs mais qu'elles étaient dues au stress et à la vitesse à laquelle on lui imposait de travailler.

   L'assuré a par ailleurs produit copie du compte-rendu d'un entretien qu'il avait eu avec ses responsables hiérarchiques le 4 février 2005.

   Il en résulte que plusieurs points de "non-qualité" lui ont été reprochés, soit :

   - un disjoncteur livré avec la mauvaise coquille;
   - une erreur sur étiquette d'encapsulation.

   Ces deux erreurs sont admises.

   - des appareils ont été montés et emballés malgré des défauts flagrants de moulure sur les trois coquilles.

   Selon l'assuré, il s'agit d'une erreur de jugement de sa part. Il avait remarqué le problème mais n'avait pas jugé nécessaire de le corriger ou de solliciter l'avis du contremaître.

   Le responsable d'atelier constate que l'assuré n'a ainsi pas respecté la procédure concernant les non-conformités rencontrées en production. En cas de doute, il devait s'adresser au contremaître.

   - chargé de l'assemblage de prototype UR 15, l'assuré a mis trois heures pour démarrer le travail, mais a livré l'appareil cinq minutes après que le responsable lui en ait fait la remarque.

   L'assuré rappelle à cet égard qu'il n'avait jamais monté cet appareil et qu'il n'avait pas de dessin à sa disposition.

   Le responsable d'atelier explique que les dessins ne sont pas finis lorsqu'il s'agit de prototype, et que cet appareil est très similaire à celui que l'assuré a l'habitude de monter.

- montage des appareils avec plusieurs erreurs.

L'assuré fait valoir que les nomenclatures et les dessins sont parfois peu précis, voire inexacts.

Le responsable d'atelier rappelle qu'il appartient à l'assuré de rapporter au responsable du produit tous les problèmes rencontrés.

- l'assuré a timbré vingt minutes après avoir quitté son lieu de travail.

Celui-ci s'est borné à répondre que c'était possible, car il ne regardait pas systématiquement l'heure.

Cet entretien était le cinquième et les responsables relevaient que l'assuré avait apporté peu de changements sur les points déjà discutés. Plusieurs suggestions lui avaient alors été faites : choix d'un poste de montage dans la même cellule de travail ou dans une autre cellule, ou encore choix des collaborateurs. Il avait enfin été décidé qu'une demande d'avertissement officiel serait adressée aux "Ressources humaines".

Un avertissement a ainsi été infligé à l'assuré par les "Ressources humaines" le 11 février 2005, aux termes duquel :

"nous vous communiquons ce jour l'impossibilité de continuer notre relation de travail sans un changement radical de votre part au niveau de vos prestations. Par conséquent, nous vous demandons de bien vouloir réfléchir voire de repenser votre manière d'exercer votre fonction et ceci avec effet immédiat. A défaut et à regret nous nous verrions contraint de mettre fin à nos rapports de travail. (…) Espérant que ce premier et ultime avertissement soit suffisant pour un changement d'attitude radical et pérenne, (…)".

3. L'employeur a également été interrogé, le même jour. Celui-ci a expliqué qu'il y avait eu des changements au sein de l'équipe et que l'assuré n'avait plus les compétences nécessaires pour ce poste. Vu la conjoncture actuelle, il avait été demandé au personnel de travailler davantage, d'être très rigoureux et strict dans l'accomplissement de leurs tâches (cf. note d'entretien téléphonique du 11 octobre 2005).

4. Par décision du 14 octobre 2005, l'OCE a informé l'assuré que son droit à l'indemnité était suspendu pour une durée de 31 jours, au motif qu'il avait par son comportement donné à son employeur un motif de résiliation.

5. L'assuré, représenté par ASSISTA TCS, a contesté cette sanction le 16 novembre 2005. Il reconnaît avoir commis des erreurs de montage, une erreur d'étiquetage et avoir monté des pièces défectueuses. Il souligne cependant que les délais de livraison sont très courts et qu'il n'a jamais reçu d'instructions concernant les

critères qualitatifs à respecter. Selon lui, les erreurs qui lui sont reprochées apparaissent mineures eu égard aux circonstances dans lesquelles elles se sont produites. S'agissant des abus en matière d'horaires de travail, il conteste avoir timbré vingt minutes après avoir quitté son lieu de travail, relevant que le décompte de la timbreuse s'affiche en centième, ou encore être arrivé à 08 h 55. Il conclut à ce que seule une faute légère soit retenue à son encontre.

6. Par décision du 20 mars 2006, l'OCE, soit la CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE (ci-après la caisse) a rejeté l'opposition, considérant que le principe de la proportionnalité avait été respecté.

7. L'assuré, représenté par Maître Monique STOLLER FULLEMAN, a interjeté recours le 5 mai 2006 contre ladite décision sur opposition. Il relève que le motif de la résiliation ne figure pas dans la lettre de licenciement et rappelle que son congé lui a été donné pour une étiquette mal collée, ce seul élément étant suffisant aux yeux de l'employeur, compte tenu de l'avertissement du 11 février 2005. Il sollicite dès lors le Tribunal de céans de lui accorder la réduction de la durée de suspension du droit aux indemnités à un maximum de cinq jours.

8. Dans sa réponse du 23 mai 2006, la caisse conclut au rejet du recours.

9. L'assuré a été entendu par le Tribunal de céans le 20 juin 2006. Il a déclaré ce qui suit :

   "je n'ai pas contesté mon licenciement parce que j'ai considéré qu'il n'y avait rien à faire. Après le 11 février 2005, date à laquelle j'ai reçu l'avertissement par écrit, je me suis efforcé d'améliorer mon travail en tenant compte des remarques qui m'avaient été faites. Je ne m'entendais pas avec le chef d'atelier, avec le responsable de production non plus. Ce dernier ne travaillait là que depuis une année et demie. Ce n'est que depuis son arrivée que des reproches m'ont été faits. Les délais qui m'étaient impartis par le responsable étaient trop courts. Mon collègue qui exécutait les mêmes taches avait les mêmes délais, mais lui ne recevait aucune remarque. Je devais contrôler les pièces. Auparavant celles qui étaient légèrement défectueuses "passaient", ce qui n'a plus été le cas avec le nouveau responsable, qui n'a cependant pas pris la peine d'expliquer précisément les critères qu'il entendait voir appliquer. Je ne sais pas pour quelle raison ce responsable m'avait pris en grippe. Je suis allé me plaindre fin 2004 début 2005 auprès de la commission du personnel du comportement de mon responsable, mais sans effet. (…)".

   Le Tribunal de céans a expressément demandé à l'assuré s'il souhaitait faire entendre le chef d'atelier et le responsable. Celui-ci a répondu par la négative.

10. Sur demande du Tribunal, il a produit le 26 juin 2006 les documents attestant de son évolution salariale. Il en résulte qu'il a été régulièrement augmenté et qu'il a reçu les primes fixées selon les négociations salariales. Il a également versé au dossier copie du règlement de l'horaire individuel de l'entreprise, selon lequel la

durée conventionnelle de travail hebdomadaire est à effectuer du lundi au vendredi pour les collaborateurs sans contrat particulier, la durée quotidienne est de huit heures, et l'horaire de travail, qui est déterminé individuellement par le collaborateur, est limité entre 6 h 50 et 20 h 00, avec une pause obligatoire de 50 minutes entre 11 h 50 et 13 h 50.

10. Le courrier de l'assuré et ses annexes ont été transmis à la caisse et la cause gardée à juger.

EN DROIT

1. La loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ) a été modifiée et a institué, dès le 1er 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 let. r et 56 T LOJ).

   Suite à l'annulation de l'élection des 16 juges assesseurs, par le Tribunal fédéral le 27 janvier 2004 (ATF 130 I 106), le Grand Conseil genevois a adopté, le 13 février, une disposition transitoire urgente permettant au Tribunal cantonal des assurances sociales de siéger sans assesseurs à trois juges titulaires, ce, dans l'attente de l'élection de nouveaux juges assesseurs.

2. Conformément à l'art. 56 V al. 1 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 entrée en vigueur le 1er janvier 2003 (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.

3. Déposé dans les forme et délai légaux, le recours est recevable (articles 56 et 60 LPGA).

4. Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (cf. art. 30 al. 1 let. a LACI). 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 prononcée en application de la disposition précitée ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de 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 qui présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenables (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités). 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. 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 1995 no. 18 p. 107 ss, consid. 1, 12993/1994 no 26 p. 182 ss, consid. 2a; SJ 1992 p. 551 consid. 1; GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad. Art.. 30; Thomas NUSSBAUMER, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeitslosenversicherung, p. 254, ch. m. 695, et note 1312).

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute : 1 à 15 jours en cas de faute légère, 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 30 al. 3 LACI et 45 al. 2 OACI).

5. En l'espèce, l'employeur a résilié le contrat de travail du recourant parce que celui-ci n'avait pas tenu compte des remarques qui lui avaient été faites lors de cinq entretiens. Il lui avait été reproché des erreurs de montage, le non-respect des procédures en matière de contrôle de qualité et des abus en matière de contrôle horaire. Il y a toutefois lieu d'observer qu'aucun de ces motifs ne figure dans la lettre de licenciement.

6. 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 le plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 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 (ATV 126 V 322 consid. 5a).

7. L'assuré a renoncé à faire entendre par le Tribunal de céans le chef d'atelier et le responsable. Il est vrai que le procès-verbal de l'entretien du 4 février 2005 est suffisamment complet et décrit précisément les prises de position de l'assuré d'une part et du responsable d'atelier d'autre part. Une audience d'enquêtes ne se justifie dès lors pas.

On peut considérer que jusqu'au changement intervenu au sein et à la tête de l'équipe, le travail accompli par l'assuré, depuis 1996, donnait satisfaction. Rien en tout cas ne permet de conclure le contraire. L'employeur a lui-même déclaré que ses exigences avaient récemment augmenté. C'est depuis ce moment que la qualité du travail de l'assuré a été critiquée.

Celui-ci ne conteste pas avoir commis la plupart des erreurs qui lui sont reprochées. Il se plaint cependant de ce qu'aucune instruction précise ne lui avait été donnée sur les critères qualitatifs à respecter, de ce que les dessins nécessaires au montage n'avaient pas été mis à sa disposition, ou étaient incomplets, voire inexacts.

Le responsable d'atelier a à cet égard répété qu'en cas de doutes ou de problèmes, il appartenait à l'assuré de se renseigner auprès du contremaître. Il apparaît ainsi qu'en définitive ce qui devrait plutôt être reproché à l'assuré, c'est de ne pas avoir signalé au contremaître les difficultés ou de ne pas avoir demandé d'explications complémentaires.

Or, l'assuré a indiqué que le temps qui lui était imparti pour réaliser les tâches qui lui étaient confiées était très court, vraisemblablement trop court pour prendre le temps de parler au contremaître.

Le Tribunal de céans considère qu'il convient de tenir compte de ce facteur temps engendrant un stress indéniable, qui a vraisemblablement, dans une certaine mesure, conduit l'assuré à commettre les erreurs relevées, et du fait qu'il n'a pas agi de mauvaise volonté. Le Tribunal retiendra dès lors une faute légère et réduira la durée de la suspension à cinq jours.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES

Statuant

(conformément à la disposition transitoire de l'art. 162 LOJ)

A la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet partiellement.

3. Prononce une durée de suspension de cinq jours du droit aux indemnités de chômage de Monsieur P_____.

4. Condamne l'intimée à verser au recourant la somme de 800 fr., à titre de participation à ses frais et dépens.

5. Dit que la procédure est gratuite.

6. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification par plis recommandé adressé au Tribunal fédéral des assurances, Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE, en trois exemplaires. Le délai ne peut être prolongé. Le mémoire doit : a) indiquer exactement quelle décision le recourant désire obtenir en lieu et place de la décision attaquée; b) exposer pour quels motifs il estime pouvoir demander cette autre décision; c) porter sa signature ou celle de son représentant. Si le mémoire ne contient pas les trois éléments énumérés sous lettres a) b) et c) ci-dessus, le Tribunal fédéral des assurances ne pourra pas entrer en matière sur le recours qu'il devra déclarer irrecevable. Le mémoire de recours mentionnera encore les moyens de preuve, qui seront joints, ainsi que la décision attaquée et l'enveloppe dans laquelle elle a été expédiée au recourant (art. 132, 106 et 108 OJ).

La greffière	La Présidente :
Marie-Louise QUELOZ	Doris WANGELER

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties et au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le