

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3783/2018

ATAS/249/2019

**COUR DE JUSTICE**  
**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 21 mars 2019**

**5<sup>ème</sup> Chambre**

En la cause

Monsieur A\_\_\_\_\_, domicilié à GENEVE, comparant avec  
élection de domicile en l'étude de Maître Alain DE MITRI

recourant

contre

SYNA CAISSE DE CHOMAGE, sise route des Acacias 18,  
GENEVE

intimée

**Siégeant : Maya CRAMER, Présidente ; Toni KERELEZOV et Monique STOLLER  
FÜLLEMANN, Juges assesseurs**

---

**EN FAIT**

1. Monsieur A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'employé ou l'assuré), né le \_\_\_\_\_ 1965, a travaillé chez B\_\_\_\_\_ Genève SA (ci-après : l'employeur) depuis le 16 juillet 2012 en qualité de gérant technique.
2. Le 1<sup>er</sup> décembre 2016, l'employeur lui a infligé un avertissement suite à différents entretiens de l'employé avec Monsieur C\_\_\_\_\_, plus particulièrement l'entretien du 30 novembre dernier en présence de Madame D\_\_\_\_\_, concernant son activité professionnelle. L'employeur lui a reproché que son attitude générale et son travail ne correspondaient pas à ses attentes, son comportement et la récurrence de certaines erreurs entravant le bon fonctionnement de sa section. Il l'a invité à améliorer les éléments suivants : démontrer rigueur et précision dans ses travaux, projets et présentations ; assurer une organisation et un suivi optimal de son travail afin de garantir une bonne collaboration avec l'équipe ; réaliser ou superviser personnellement la préparation, le suivi administratif et le suivi comptable des chantiers ; faire preuve de minutie dans ses activités quotidiennes afin d'éviter les erreurs d'inattention et les oublis ; porter une tenue appropriée, telle que définie par son supérieur ; de manière générale respecter l'entier de son cahier des charges.
3. Suite à cet avertissement, un entretien a eu lieu entre l'employé et son employeur, avec la participation de M. C\_\_\_\_\_, pour faire le point de la situation. Selon la notice d'entretien du 26 janvier 2017, il y avait une nette amélioration concernant la rigueur et la précision, l'employé se préparant mieux, mais il n'y avait pas eu de gros travaux. L'employé manquait cependant de rigueur pour le suivi administratif. Quant aux contacts avec les locataires, il devait s'adapter davantage à chaque personne. S'agissant de la ponctualité, il était arrivé en retard à l'entretien et avait oublié un rendez-vous début janvier. Ses prestations étaient insuffisantes pour l'organisation des états de lieux. Il était à l'aise pour la délégation, mais avait plus de peine à faire le suivi et le contrôle. Quant à M. C\_\_\_\_\_, il devait consacrer plus de temps au suivi de la gestion des notes. Il était recommandé à l'employé de bien faire son travail, sans se sous-vendre et sans grossir les tarifs travaux pour apporter du chiffre. Le suivi comptable du chantier 1\_\_\_\_\_ avait été bien fait, mais l'employé n'avait pas eu assez d'expérience. Des manques de minutie et erreurs n'avaient pas été signalés. La tenue vestimentaire était correcte. M. C\_\_\_\_\_ était par ailleurs exhorté à respecter les congés et rendez-vous, s'agissant d'une collaboration en équipe. Il devra aussi établir un planning prévisionnel des vacances que toute l'équipe devra rendre en début d'année.
4. Le 22 septembre 2017, l'employeur a confirmé à l'employé sa décision de mettre un terme au contrat de travail et l'a résilié avec effet au 31 décembre 2017, repoussé au 31 mars 2018, en raison d'une incapacité de travail de l'employé. La lettre de résiliation était signée par Messieurs E\_\_\_\_\_, administrateur, et F\_\_\_\_\_, directeur. Cette lettre faisait référence à un entretien du 21 septembre 2017 avec l'employé, en présence du directeur, M. C\_\_\_\_\_ et de Mme G\_\_\_\_\_.  
L'employeur

5. Le 29 mars 2018, l'employé s'est inscrit à l'Office cantonal de l'emploi afin de bénéficier des indemnités de chômage.
6. Dans sa demande d'indemnité de chômage reçue le 26 avril 2018 par Syna Caisse de chômage (ci-après : la caisse), l'assuré a notamment indiqué avoir été licencié en raison d'une incompatibilité d'humeur avec son responsable et avoir été en arrêt de travail durant le délai de résiliation à cause d'un burn out consécutif à un mobbing.
7. Selon l'attestation de l'employeur à l'attention de l'assurance-chômage, datée du 16 avril 2018 et reçue le 26 avril 2018 par la caisse, la résiliation était motivée par le manque de rigueur, de précision, d'organisation et d'un problème de ponctualité de l'assuré. Pendant les douze derniers mois, l'employeur a mentionné des absences pour cause de maladie du 6 au 22 mars 2017, du 11 au 15 septembre 2017 et du 28 septembre 2017 au 31 mars 2017 [recte 2018].
8. Par courriel du 1<sup>er</sup> mai 2018, l'employeur a confirmé à la caisse que les rapports de travail avaient été résiliés en raison d'un manque de rigueur et de précision dans l'exécution des tâches, ainsi que d'un problème d'organisation et de suivi des chantiers.
9. Par courriel du 23 mai 2018, l'assuré s'est déterminé sur les motifs de résiliation invoqués par son employeur. Il a relevé avoir travaillé pendant presque six ans pour celui-ci et qu'il avait été parmi les gérants techniques les plus productifs. Après presque quatre ans, son service avait connu de grands changements au niveau des collaborateurs et du chef de service. Le nouveau responsable avait commencé à lui mettre de la pression, à le prendre en défaut, à faire des remarques sur son habillement et d'ordre privé. L'assuré et le nouveau responsable ont dû interpellé plusieurs fois le directeur, en raison de leurs désaccords. Ce mobbing avait duré plus de deux ans. La coopération entre son chef et lui étant devenue invivable, le premier avait pris les devants pour résilier le contrat. Son directeur avait été « un peu surpris du contexte dans lequel cela s'est passé ».
10. Par décision du 4 juin 2018, la caisse a suspendu le droit aux indemnités de chômage de l'assuré pendant une durée de trente-trois jours dès le 1<sup>er</sup> avril 2018 au motif que celui-ci était sans travail par sa faute. Ce faisant, elle s'est fondée sur les motifs de résiliation communiqués par l'employeur, ainsi que sur l'avertissement du 1<sup>er</sup> décembre 2016.
11. Par courrier du 28 juin 2018, l'assuré a formé opposition à la décision de la caisse, par l'intermédiaire de son conseil. Il a contesté les motifs de résiliation de l'employeur et lui a reproché de ne pas être en mesure de donner un seul exemple concret de ses manquements. Par ailleurs, l'avertissement de décembre 2016 n'avait pas été renouvelé par la suite et le point de situation à fin janvier 2017 devait avoir été satisfaisant, puisque les rapports de travail avaient perduré postérieurement. A cela s'ajoutait que durant quatre ans, aucun reproche ne lui avait été adressé par son employeur, ce qui corroborait sa version, selon laquelle une antipathie soudaine de son nouveau responsable à son égard était responsable des désaccords et non son

changement d'attitude ou de méthode de travailler. Il s'est également étonné que, dans l'attestation de l'employeur, celui-ci eût fait état soudainement d'un problème de ponctualité. L'assuré a ainsi fait grief à l'employeur d'avoir varié dans ses reproches et a soutenu qu'un comportement fautif n'était pas clairement établi ni confirmé par d'autres preuves et indices.

12. Le 12 juillet 2018, l'assuré a informé la caisse qu'il n'avait pas l'intention de contester son congé devant la Tribunal des prud'hommes, dès lors que sa compagne était toujours engagée auprès de son ex-employeur et qu'il ne souhaitait pas exposer son amie. Par ailleurs, il n'avait pas eu besoin de contester par écrit son avertissement du 1<sup>er</sup> décembre 2016, dès lors qu'une réunion s'était tenue postérieurement en janvier 2017, lors de laquelle il avait pu contester le bien-fondé des soudains reproches. Il avait en outre fait régulièrement part à son directeur, Monsieur F\_\_\_\_\_, des actes hostiles dirigés contre lui et qui étaient constitutifs de mobbing. Ces alertes avaient permis de corriger et rétracter des allégations et comportements inadéquats tenus à son égard. Enfin, son directeur lui avait fait part de sa surprise, après avoir pris connaissance du contexte entourant son licenciement, dès lors qu'il ne pouvait déceler aucune faute justifiant une mesure aussi extrême.
13. Par courriel du 19 juillet 2018, l'employeur a fait part à la caisse que l'assuré n'avait pas reçu d'autres avertissements que celui du 1<sup>er</sup> décembre 2016. Il a par ailleurs donné des exemples précis de manque de rigueur et de précision dans l'exécution des tâches, lesquels avaient provoqué des pertes de plusieurs dizaines de milliers de francs pour l'employeur ou pour les clients. Ainsi, en avril 2017, l'assuré n'avait pas prévenu un client du dépassement du budget travaux de CHF 10'000.-. En juin 2017, le client avait demandé de changer de gérant technique et menacé de travailler avec une autre régie si des mesures rapides n'étaient pas prises, suite à des procès-verbaux de chantier trop imprécis et rendus en retard à plusieurs reprises. En juillet 2017, lors d'un état des lieux de sortie, l'assuré n'avait proposé qu'une seule offre de travaux par corps de métier au lieu des trois règlementaires et n'avait pas chiffré une porte palière, ce qui avait occasionné un retard de deux mois avant d'obtenir les autorisations des travaux et une perte pour logement vacant de deux mois pour le client. En août 2017, il n'avait pas demandé le diagnostic amiante d'un appartement. En septembre 2017, il n'avait pas précisé les travaux à effectuer lors d'un état des lieux préliminaire et cela n'avait été détecté que lors de l'état des lieux d'entrée (le parquet était à refaire). Lors de ses congés, il n'avait pas reprogrammé ses rendez-vous à plusieurs reprises. Il n'avait pas non plus prévenu son responsable de ses absences pour maladie et cela avait occasionné beaucoup de travail à l'équipe et d'insatisfactions des clients. L'élément déclencheur du licenciement du 22 septembre 2017 avait été le fait que l'assuré n'avait pas prévenu de son absence qui avait débuté le 11 septembre 2017. Enfin, il n'y avait pas d'incompatibilité d'humeur ou des problèmes relationnels, mais

uniquement un gros problème de rigueur et une incapacité à gérer et à suivre les chantiers correctement.

14. Par courriel du 24 septembre 2018, l'employeur a contesté que l'assuré eût fait l'objet d'un mobbing, tout en admettant une incompatibilité d'humeur dans un premier temps entre ce dernier et son assistante, Madame H\_\_\_\_\_, jusqu'à ce que celle-ci décidât de partir. Puis, cela s'était répété avec Monsieur I\_\_\_\_\_, son binôme, également gérant technique, qui avait constaté beaucoup d'erreurs à chaque fois qu'il devait remplacer l'assuré. Quant au contexte du licenciement, l'assuré était régulièrement absent et n'en informait pas son responsable hiérarchique, M. C\_\_\_\_\_. Suite à une nouvelle absence, ce dernier avait dû prendre la décision de le licencier, en accord avec M. F\_\_\_\_\_, qui n'était donc pas surpris du contexte du licenciement.
15. Par décision du 25 septembre 2018, la caisse a rejeté l'opposition, considérant que l'assuré avait donné, par son comportement, un motif de résiliation du contrat de travail à son ancien employeur. Ce faisant, elle s'est fondée sur l'avertissement reçu. Par ailleurs, l'employeur avait noté tout au long de l'année 2017 divers problèmes liés aux prestations de l'assuré et avait contesté les accusations de mobbing. L'élément déclencheur du licenciement avait été l'omission de l'assuré d'annoncer au responsable hiérarchique son absence qui avait commencé le 11 septembre 2017. Enfin, la décision de licenciement avait été prise par le responsable hiérarchique avec l'aval de M. F\_\_\_\_\_. Ainsi, la résiliation du contrat était due au comportement de l'assuré.
16. Par acte du 26 octobre 2018, l'assuré a recouru contre cette décision, par l'intermédiaire de son conseil, en concluant à son annulation, sous suite de dépens. Il a répété n'avoir fait l'objet d'aucun grief durant quatre années. Les tensions étaient survenues avec l'arrivée d'un nouveau chef de service, son supérieur hiérarchique direct, à savoir M. F\_\_\_\_\_ (recte C\_\_\_\_\_), qui l'avait rapidement pris « en grippe », sans qu'il n'en comprît les véritables raisons. Peu après l'arrivée du nouveau chef de service, il avait reçu un avertissement, lequel était toutefois resté isolé. Par ailleurs, l'ex-employeur avait donné des versions différentes quant aux motifs de licenciement, ses reproches n'étaient pas étayés par des événements précis et il n'y avait aucun exemple concret. Le recourant contestait en tout état de cause les vagues allusions de l'ex-employeur. Quant à l'avertissement, il l'avait vigoureusement contesté à l'époque. Par ailleurs, l'avertissement était intervenu plus d'une année avant le licenciement et le point de situation s'était révélé satisfaisant, puisque les rapports de travail avaient perduré postérieurement encore durant plusieurs mois. L'apparition soudaine de l'unique avertissement coïncidait avec l'engagement de M. F\_\_\_\_\_ (recte C\_\_\_\_\_), alors que pendant les quatre années précédentes tout allait bien. Il n'avait jamais manqué de rigueur ou de précision dans l'exécution de ses tâches et l'organisation de suivi des chantiers. De surcroît, le fait que la décision sur opposition faisait état de nouveaux allégués, sans qu'il n'eût la possibilité de se déterminer, constituait une violation de son droit

d'être entendu. Le recourant s'est offusqué en outre de ce qu'on lui reprochait de ne pas avoir annoncé une absence justifiée pour cause de maladie, sans l'interroger sur ce point. Il avait au contraire toujours immédiatement informé son employeur de ses absences. Il se voyait ainsi sanctionné pour faute grave, alors qu'il avait été absent en raison d'un arrêt maladie justifié et documenté par des certificats médicaux. Enfin, il a produit une réponse de M. F\_\_\_\_\_, le directeur, selon lequel « A mon sens non, le licenciement n'est pas intervenu suite à une faute « grave ». Après je ne sais pas comment ils interprètent le fait que tu te sois mis à l'arrêt de suite (en apprenant ton licenciement) et pour presque 6 mois sans jamais revenir travailler ».

Cette déclaration constituait une preuve de ce que le licenciement n'avait rien à voir avec son comportement ou ses prestations durant les rapports de travail et que le congé avait été déclenché en raison de sa seule maladie. L'intimée retenait aveuglément une faute grave sur la seule base des versions de l'employeur qui étaient divergentes, contradictoires, vagues et non étayées. En aucun cas, une maladie, justifiée et attestée par certificats médicaux, ne saurait légitimer un licenciement et encore moins fonder une quelconque sanction.

17. Dans sa réponse du 26 novembre 2018, l'intimée a conclu au rejet du recours. En ce qui concerne la violation du droit d'être entendu alléguée, ce vice avait pu être réparé dans la procédure de recours. Quant au fond, l'intimée s'est fondée en substance sur les précédents motifs.
18. Sur ce, 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 - E 2 05), 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).

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. 43 LPCC et 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA-GE - E 5 10)).
3. Le litige porte sur la question de savoir si l'intimé est en droit de suspendre le droit à l'indemnité journalière pendant une durée de 33 jours, au motif que le recourant est sans travail par sa faute.
4. Le recourant se plaint en premier lieu d'une violation du droit d'être entendu.

---

a. La jurisprudence, rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. et qui s'applique également à l'art. 29 al. 2 Cst. (ATF 129 II 504 consid. 2.2), a déduit du droit d'être entendu, en particulier, le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 126 I 16 consid. 2a/aa ; ATF 124 V 181 consid. 1a ; ATF 124 V 375 consid. 3b et les références).

Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond. Selon la jurisprudence, la violation du droit d'être entendu – pour autant qu'elle ne soit pas d'une gravité particulière – est réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen. Au demeurant, la réparation d'un vice éventuel ne doit avoir lieu qu'exceptionnellement (ATF 127 V 437 consid. 3d/aa ; ATF 126 V 132 consid. 2b et les références).

b. En l'occurrence, même si une violation du droit d'être entendu devait être admise, il convient constater que celle-ci a été réparée dans la présente procédure, le recourant ayant pu consulter le dossier et se déterminer sur tous les allégués de l'intimée. Par ailleurs, la chambre de céans jouit d'un plein pouvoir d'examen.

Par conséquent, ce grief est infondé.

5. a. Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. 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 (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 - RS 837.02]).

Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1 p. 245; arrêt 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (arrêt 8C\_872/2011 du 6 juin 2012, in DTA 2012 n° 13 p. 294 ss; BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 24 ad art. 30 LACI).

---

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 242 consid. 1 précité et les références; BORIS RUBIN, op. cit., n° 31 ad art. 30 LACI ; arrêt du Tribunal Fédéral 8C\_446/2015 du 29 décembre 2015).

b. Il est par ailleurs indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal contractuel. Sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, l'intention, respectivement le dol éventuel, ne doit pas se rapporter à l'acte fautif qui est en cause mais au fait d'être licencié : il y a chômage fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (arrêt du Tribunal fédéral du 11 juin 2015 8C\_370/2014).

6. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). L'OACI distingue trois catégories de faute – à savoir les fautes légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui 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 (art. 45 al. 3 OACI). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, op. cit., n. 114 ss ad art. 30).
7. Destinées à assurer l'application uniforme des prescriptions légales, les directives de l'administration n'ont pas force de loi et, par voie de conséquence, ne lient ni les administrés ni les tribunaux; elles ne constituent pas des normes de droit fédéral au sens de l'art. 95 let. a LTF et n'ont pas à être suivies par le juge. Elles servent tout au plus à créer une pratique administrative uniforme et présentent à ce titre une certaine utilité; elles ne peuvent en revanche sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser. En d'autres termes, à défaut de lacune, les directives ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation ou de la jurisprudence (ATF 132 V 121 consid. 4.4 et les références; ATF 131 V 42 consid. 2.3 et les références; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_283/2010 du 17 décembre 2010 consid. 4.1).

En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI/IC). Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas d'espèce notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations et de fixer la

---

sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_425/2014 du 12 août 2014, consid. 5.1).

Selon le Bulletin LACI/IC, les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction; leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation, sont des facteurs à prendre en compte. La faute peut s'agir d'une faute légère à grave (§ D75 1.B).

Le § D76 LACI/IC prescrit qu'en matière de chômage fautif, les versions du travailleur et de l'employeur doivent être systématiquement confrontées, car la faute intentionnelle ou le dol éventuel (l'assuré tient pour possible la réalisation du dommage et l'accepte au cas où il se produirait) doivent être clairement établis (Bulletin LACI IC D18). En cas de divergences, des investigations complémentaires sont nécessaires (Bulletin LACI IC D5 ss).

Selon le § D77 LACI/IC pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave il faut partir, selon le Tribunal fédéral, du milieu de la fourchette de 31 à 60 jours (art. 45, al. 3, let. c OACI), soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 153). Ce principe doit également s'appliquer en cas de faute légère et moyenne (art. 45, al. 3, let. a et b OACI).

Aux termes du § D78 LACI/IC, les facteurs pris en compte pour la détermination du degré de la faute dans la présente échelle ne sont pas exhaustifs. Ils peuvent se combiner avec d'autres facteurs aggravants ou atténuants.

8. Le motif de suspension visé à l'art. 44 al. 1 let. a OACI, soit le fait de donner à son employeur un motif de résiliation du contrat, entraîne souvent une suspension pour faute grave (Boris RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, procédure, 2<sup>ème</sup> éd., Zurich 2006, p. 461). Cela étant, la loi ne prévoit pas de limites dans les sanctions infligées en cas de chômage causé par l'assuré, et la durée de la suspension doit être fixée en fonction des circonstances et peut relever d'une faute légère, moyenne ou grave (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 43/06 du 19 avril 2006 consid. 1.2 et les références).

Selon le Tribunal fédéral, le but de la suspension du droit à l'indemnité, dans l'assurance-chômage, vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à cette assurance sociale, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent. La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la gravité de la faute, mais également du principe de proportionnalité (ATF 125 V 197 consid. 6a ; Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2<sup>ème</sup> éd. 2007, n. 855 p. 2435).

9. La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. La juridiction cantonale ne doit pas dans ce contexte exercer son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit commettre un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou

---

négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou abuser ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci (ATF non publié 8C\_658/2009 du 19 janvier 2010, consid. 1.2 ; ATF non publié 8C\_31/2007 du 25 septembre 2007, consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR 2008 ALV n° 12 p. 35).

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2 et les références). Commet un excès positif de son pouvoir d'appréciation, l'autorité qui exerce son appréciation alors que la loi l'exclut, ou qui, au lieu de choisir entre les deux solutions possibles, en adopte une troisième. Il y a également excès du pouvoir d'appréciation dans le cas où l'excès de pouvoir est négatif, soit lorsque l'autorité considère qu'elle est liée, alors que la loi l'autorise à statuer selon son appréciation, ou qu'elle renonce d'emblée en tout ou partie à exercer son pouvoir d'appréciation (ATF 116 V 307 consid. 2 ; ATF non publié 8C\_2/2012 du 14 juin 2012, consid. 2.2).

10. Parmi l'abondante casuistique relative aux sanctions prononcées dans les cas visés par l'art. 44 al. 1 let. a OACI, on peut citer les exemples suivants: 31 jours pour un chauffeur d'une entreprise de livraison qui a une violente altercation avec un employé de la poste dans le cadre de son travail et qui est licencié avec effet immédiat (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 281/02 du 24 septembre 2003); 31 jours pour un assuré ayant à plusieurs reprises falsifié le pointage de ses heures de travail, ce qui a conduit à son licenciement immédiat (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 154/03 du 16 février 2004); 31 jours pour un employé de restauration s'étant présenté à de nombreuses reprises en retard à son travail malgré trois avertissements (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 207/05 du 31 octobre 2006); 20 jours pour un magasinier ayant unilatéralement modifié ses horaires de travail, rompant ainsi le lien de confiance avec son employeur (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 127/00 du 20 décembre 2000); 25 jours dans le cas d'un chômeur placé dans une commune, ne s'impliquant pas dans son travail et dont l'attitude avec ses supérieurs laisse à désirer (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 307/02 du 27 janvier 2004); 25 jours pour une employée de chenil ayant fait acquérir un chiot pour son compte par un tiers au mépris des instructions de son employeur (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 58/06 du 31 mai 2006); 25 jours pour un employé qui manque de motivation, ne réalise pas les objectifs qui lui sont fixés et s'arroge des pauses non autorisées malgré plusieurs discussions avec son employeur sur la nécessité de s'améliorer (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 281/06 du 9 octobre 2007); sanction réduite par le Tribunal fédéral de 32 à 16 jours pour un employé qui ne prête pas suffisamment d'attention aux directives de son employeur en matière de suivi administratif du travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 277/06 du 3 avril 2007);

suspension réduite à 16 jours pour un employé qui malgré un avertissement déploie une activité privée pendant son temps de travail au moyen de l'infrastructure de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_497/2011 du 4 avril 2012) ; suspension réduite de 44 à 31 jours pour une employée dont le travail donnait satisfaction mais qui a eu une dispute violente avec une collègue (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 185/05 du 20 octobre 2005) ; 38 jours pour un travailleur qui n'a pas averti son employeur du fait qu'il ne pourrait se rendre au travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 2/06 du 4 mai 2006) ; 45 jours pour un employé qui n'a pas annoncé une absence, alors que son manque de ponctualité, de communication et des problèmes d'alcool avaient déjà fait l'objet d'avertissements de son employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_606/2010 du 20 août 2010) ; 36 jours pour un employé aux retards répétés au travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_649/2009 du 30 octobre 2009) ; suspension réduite à 16 jours pour un employé n'ayant pas respecté les directives de son employeur sur l'utilisation des outils informatiques (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 354/05 du 10 janvier 2007) ; 46 jours pour un assuré ayant subi un retrait de permis en raison de conduite en état d'ébriété alors que le permis était indispensable à l'exécution de son travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 121/00 du 20 juillet 2000) ; 31 jours pour une altercation après plusieurs mois de conflit entre une employée et sa collègue (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 38/03 du 6 mai 2003) ; 31 jours pour une arrivée tardive après deux avertissements (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 84/06 du 4 septembre 2006) ; sanction réduite à 45 jours pour un employé ayant détourné des cartes concours remplies par son entreprise pour les faire valoir lui-même, obtenant ainsi 13 plaques de chocolat et privant son employeur du remboursement des frais d'affranchissement à hauteur de CHF 7.-, détruisant ainsi la relation de confiance, ce qui justifiait un licenciement avec effet immédiat (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 189/06 du 16 novembre 2006).

11. a. Le juge des assurances sociales 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 les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). 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 (ATF 126 V 322 consid. 5a).
- b. Dans le domaine des assurances sociales, la procédure est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (art. 61 let. c LPGA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure

où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 I 183 consid. 3.2). Le devoir du juge de constater les faits pertinents ne dispense donc pas les parties de collaborer à l'administration des preuves en donnant des indications sur les faits de la cause ou en désignant des moyens de preuve (ATF 130 I 184 consid. 3.2 ; ATF 128 III 411 consid. 3.2).

Autrement dit, si la maxime inquisitoire dispense les parties de l'obligation de prouver, elle ne les libère pas du fardeau de la preuve. En cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (ATF 117 V 264 consid. 3), sauf si l'impossibilité de prouver un fait peut être imputée à son adverse partie (ATF 124 V 375 consid. 3).

12. En l'occurrence, le recourant n'a pas été licencié avec effet immédiat pour faute grave. Toutefois, cela n'est pas une condition pour infliger à un assuré une suspension des indemnités de chômage au motif qu'il a provoqué lui-même le licenciement.

Il appert en l'espèce que le recourant a fait l'objet d'un avertissement en date du 1<sup>er</sup> décembre 2016. Il lui est reproché un manque de rigueur et de précision dans ses travaux, projets et présentations, ainsi que dans l'organisation et le suivi de son travail, la préparation, le suivi administratif et le suivi comptable des chantiers et dans ses activités quotidiennes, ainsi qu'une tenue inappropriée. Par la suite, l'employeur a effectué un point de la situation le 26 janvier 2017 avec le supérieur direct du recourant, M. C\_\_\_\_\_. À ce moment-là, une nette amélioration pour les états des lieux et la préparation a été certes constatée. Cependant, un manque de rigueur pour le suivi administratif et de célérité pour répondre aux courriels lui était toujours reproché. Il est également relevé qu'il doit davantage s'adapter à chaque locataire. Au demeurant, la ponctualité laissait toujours à désirer, dès lors que le recourant était arrivé en retard à l'entretien du 26 janvier 2017 et avait oublié un rendez-vous début janvier. Il est aussi indiqué que, pour la mise en place des états des lieux, le travail est insuffisant et qu'il avait de la peine pour faire le suivi et le contrôle pour les tâches déléguées. De manière générale, l'employé est exhorté à bien faire son travail « sans se sous-vendre mais pas en grossissant tarifs travaux pour apporter du chiffre ! (sic) ». Pour le suivi comptable, il est mentionné que le bouclage du chantier était bien fait et que plus d'erreurs n'ont été rapportées. Enfin, la tenue vestimentaire était en ordre.

Par la suite, jusqu'au licenciement, il n'y a pas d'indice pour des manquements du recourant dans le cadre de son travail. Selon l'employeur, l'élément déclencheur pour le licenciement était l'omission d'annoncer l'absence du recourant pour des raisons de maladie à partir du 11 septembre 2017. L'employeur motive en outre le licenciement par un manque de rigueur, de précision, d'organisation et d'un problème de ponctualité, dans son attestation du 16 avril 2018. Dans son courriel du 1<sup>er</sup> mai 2018, il ajoute un problème de suivi des chantiers.

Cela étant, il convient de constater que les problèmes relevés par l'employeur coïncident avec ceux mentionnés dans l'avertissement, ainsi que lors de l'entretien du 26 janvier 2017. Ainsi, l'employeur n'a pas fait soudainement état d'un problème de ponctualité dans la motivation du licenciement, dès lors que cela faisait l'objet également du point de la situation du 26 janvier 2017.

Dans son courriel du 19 juillet 2018, l'employeur a donné des exemples précis de manque de rigueur et de précision dans l'exécution des tâches. Selon l'employeur, le recourant n'a pas prévenu en avril 2017 un client d'un dépassement du budget travaux de CHF 10'000.-. En juin 2017, un client a demandé de changer de gérant technique et menaçait de travailler avec une autre régie si des mesures rapides n'étaient pas prises, suite à des procès-verbaux de chantier trop imprécis et rendus en retard à plusieurs reprises. En juillet 2017, le recourant n'a proposé qu'une seule offre de travaux par corps de métier au lieu des trois règlementaires et n'a pas chiffré une porte palière, ce qui a occasionné un retard de deux mois pour obtenir l'autorisation des travaux et une perte pour logement vacant de la même durée pour le propriétaire. En août 2017, il a omis de demander le diagnostic amiante pour un appartement. En septembre 2017, il n'a pas précisé les travaux à effectuer lors d'un état des lieux préliminaire. Lors de ses congés, il n'a pas reprogrammé ses rendez-vous à plusieurs reprises. Enfin, il n'a pas prévenu son responsable de ses absences pour maladie, occasionnant beaucoup de travail à l'équipe et d'insatisfaction aux clients.

De ce courriel résulte que l'employeur a bel et bien formulé des reproches très concrets après le point de la situation de janvier 2017. Plusieurs manquements importants sont reprochés au recourant. Néanmoins, celui-ci ne s'est pas déterminé sur ces manquements dans la présente procédure, se contentant de les contester de manière générale, voire de reprocher à l'employeur de ne lui avoir adressé aucun manquement concret.

Il ne conteste pas non plus expressément ne pas avoir annoncé son absence à partir du 11 septembre 2017 pour cause de maladie, se limitant à alléguer avoir toujours immédiatement informé l'employeur de son absence, au lieu de préciser à quelles date et heure il lui en avait fait part, ainsi que par quel moyen de communication et qui avait été cas échéant son interlocuteur. Le recourant ne s'est pas non plus prévalu de ce qu'il était empêché d'annoncer son absence à cause de la gravité de sa maladie.

Au demeurant, il résulte du dossier que le recourant n'a pas été licencié à cause de l'omission d'annoncer son absence pour maladie. Le motif de licenciement réside dans les nombreux manquements que le recourant n'a même pas essayé de justifier dans son recours ou d'en démontrer l'inexactitude. L'omission d'annoncer une absence pour maladie en date du 11 septembre constitue uniquement l'élément déclencheur, comme l'employeur l'a précisé à plusieurs reprises.

---

Le recourant fait valoir que la cause de la résiliation du contrat réside dans une incompatibilité d'humeur entre lui et son supérieur direct, M. C\_\_\_\_\_. Il voit une preuve dans le fait que, peu après l'arrivée de ce nouveau chef de service, il avait reçu un avertissement, alors que son travail n'avait fait l'objet d'aucun reproche durant les quatre années précédentes. Il reproche également à ce chef de service de l'avoir harcelé psychologiquement. Toutefois, au vu de l'avertissement reçu, ainsi que du point de situation du 26 janvier 2017, cela ne paraît pas crédible. Il n'y a en particulier pas lieu de confondre insatisfaction de l'employeur avec le travail accompli et harcèlement psychologique. Quant au fait que le recourant avait travaillé pendant quatre ans à la satisfaction de l'employeur, ce que celui-ci n'a au demeurant pas attesté, et que les reproches adressés qui lui ont été adressés coïncident avec l'arrivée de M. C\_\_\_\_\_, cela ne permet pas non plus de considérer qu'il s'agit d'une simple incompatibilité de l'humeur. En effet, les exigences du chef de service correspondent au comportement que l'on doit pouvoir attendre d'un agent technique. Il semble par ailleurs que le recourant a également rencontré des difficultés avec son binôme, ainsi qu'avec une assistante. Enfin, l'absence de remarques pendant quatre ans peut aussi avoir d'autres causes, par exemple une baisse des performances du recourant pour des raisons personnelles après quatre ans ou le fait que le supérieur antérieur n'ait pas bien accompli son travail.

En ce qui concerne la déclaration de M. F\_\_\_\_\_, le directeur de l'employeur, elle ne peut être comprise dans le sens d'une manifestation de désaccord avec le licenciement. En effet, il précise uniquement au recourant que cette résiliation n'a pas été donnée pour faute grave, ce qui est exact. En ce que le directeur semble reprocher au recourant de s'être mis à l'arrêt de travail pendant presque six mois, après avoir appris son licenciement, il sied de relever que cet arrêt de travail est intervenu après le licenciement, de sorte qu'il ne peut constituer un motif de congé. Enfin, la résiliation du contrat de travail a été contresignée par M. F\_\_\_\_\_ et celui-ci était présent à l'entretien qui a précédé le licenciement, lors duquel la décision de résilier le contrat a dû être communiquée au recourant, puisque la lettre de résiliation confirme cette décision.

Au vu des manquements ressortant de l'avertissement, du point de situation et du courriel du 19 juillet 2018 de l'employeur et de ses déclarations qui concordent avec les constatations relevées dans l'avertissement et le point de situation, la chambre de céans juge pour établi le comportement fautif du recourant. Ce comportement aurait pu être évité, s'il avait fait preuve de la diligence voulue. Il aurait en outre pu prévoir que son comportement serait suivi d'un licenciement.

13. Quant à la durée de la suspension du droit à l'indemnité journalière, la faute doit être considérée comme grave en l'occurrence, au vu de l'avertissement reçu et des nombreux manquements qui l'ont encore suivi.

Cela étant, la durée de la suspension de trente-trois jours est fondée, dès lors qu'elle respecte le principe de la proportionnalité et est conforme à la jurisprudence en la matière.

14. Cela étant, le recours sera rejeté.
15. La procédure est gratuite.

\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,  
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

**Statuant**

**À 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

La présidente

Diana ZIERI

Maya CRAMER

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