

## **GE\_GERICHTE ATAS/520/2017 vom 20. Juni 2017**

GE Cour de justice, 2017-06-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_520\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_520_2017)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/520/2017 du 20 juin 2017

IT: GE\_GERICHTE ATAS/520/2017 del 20 giugno 2017

### **Erwägungen**

#### **E. 8**

L'assuré, représenté par Me Mathieu GEX, a interjeté recours le 16 février 2017 contre ladite décision. Il rappelle pour l'essentiel que « dans le cadre de pourparlers avec son ancien employeur, il a été discuté de modifier les conditions de travail sans pour autant que le salaire et le temps de

A/556/2017 - 4/15 - travail soient affectés par cette modification. Seuls le lieu de travail et les nouvelles tâches du poste devaient être modifiés, lesquelles devaient être basées sur une trilogie « Pérénisation », « Développement » et « Management et stratégie ». L'assuré relève qu'il a même pris la peine de préciser à son employeur durant la phase de négociations qu'il accepterait de garder les conditions de travail existantes en cas d'échec. Il conclut à l'annulation de la décision du 16 janvier 2017.

#### **E. 9**

Dans sa réponse du 17 mars 2017, la caisse a proposé le rejet du recours, au motif que l'assuré n'avait apporté aucun élément nouveau qui lui permettrait de revoir sa position.

#### **E. 10**

La chambre de céans a ordonné la comparution personnelle des parties le 9 mai 2017. À cette occasion, l'assuré a déclaré que « J'ai commencé à travailler pour B\_\_\_\_\_ SA le 1er mai 2011. Une personne ayant le même profil que moi avait été engagée en même temps que moi. Nous nous sommes partagés le rôle de responsabilité. J'ai ainsi travaillé plutôt à Rheinfelden durant une année et demie, puis à Genève. En 2014, le directeur général de la société avait démissionné. La société s'est trouvée « en roue libre ». J'ai alors proposé de venir à Rheinfelden occuper le poste de cadre dirigeant, ce pour une période indéterminée. Cette proposition a été acceptée. J'ai bénéficié d'une période de trois mois pour m'organiser. J'ai alors fait beaucoup d'allers-retours entre Genève et Rheinfelden. J'ai participé aux discussions ayant pour but la réorganisation de l'entreprise. J'en étais le directeur du service interne et directeur technique. En janvier 2016, nous avons une nouvelle raison sociale et 30'000 nouveaux produits ont été mis sur le marché. Je me suis rendu compte que la période de transition était terminée et que mon travail risquait de devenir un peu routinier. De plus, un nouveau client se présentait. Il fallait une personne responsable pour gérer ce nouveau client. Je me suis proposé. J'aurais ainsi pu travailler depuis ma base, en Suisse romande, sur le Liechtenstein et Zurich. Mon patron s'est montré intéressé. Nous avons discuté. Il m'a nommé officiellement comme son bras droit. Je gardais mon statut de cadre dirigeant et devenais en plus responsable transversal au niveau de l'entreprise. J'ai alors demandé à ce qu'un nouveau contrat soit établi. D'après nos discussions, il n'y aurait pas de changements s'agissant du montant du salaire, etc. J'ai commencé à m'occuper de ce nouveau client et j'ai dû insister pour obtenir le nouveau

contrat. Lorsque j'en ai pris connaissance, j'ai pu constater que la responsabilité était la même, mais qu'il n'en était pas de même pour le salaire. Je précise que ce n'est pas moi qui ai demandé une diminution de mon temps de travail, c'est mon employeur qui m'a proposé un 80%. Lorsque j'ai reçu le nouveau contrat, le 20 mai 2016, j'ai immédiatement constaté qu'il ne correspondait pas à ce qui avait été discuté. Nous avons eu un entretien le 23 mai. L'employeur m'a demandé de signer ce contrat, que c'était la seule proposition. J'ai tenté de faire valoir mon poste existant. Il m'a été répondu que ce

A/556/2017 - 5/15 - n'était pas possible. J'ai eu un délai au lendemain midi pour signer. À défaut, je serai licencié. J'affirme que je n'ai jamais donné mon congé pour mon poste précédent. J'ai entendu dire que ce poste est actuellement partagé entre 4 personnes. J'ai formé deux de ces personnes. J'aurai pu reprendre mon poste concrètement. À aucun moment lors des discussions préalables au nouveau contrat, il m'a été dit que mon poste serait supprimé ou que je ne pourrais le réintégrer le cas échéant. Si les négociations n'avaient pas abouti quoi qu'il en soit, j'aurais réintégré mon poste avec plaisir. En cas d'échec des négociations, il était clair pour moi que je reprenais mon poste. J'ai pris tout récemment connaissance de la pièce 16 chargé caisse, soit le rapport d'entretien sur le motif de la rupture du contrat de travail. Je pense à présent que mon patron n'a pas regardé les détails du nouveau contrat établi par le directeur financier qui était également le directeur du personnel, et a cru que j'en voulais davantage. J'ajoute que mon patron aimait à s'entourer de personnes qui lui préparaient des synthèses. C'est de cette façon que je m'explique la décision de licenciement qui a été prise alors que mon patron était satisfait de mon travail. Je rappelle que le nouveau contrat ne correspondait pas à ce qui avait été discuté et que je n'ai bénéficié d'aucun délai de réflexion. La confiance pour moi a été rompue ce jour-là. Si j'avais pu disposer d'un peu de temps, j'aurais tenté de rediscuter avec mon patron en aparté. Je n'ai pas eu l'occasion de discuter avec mon patron juste avant cette réunion du 23 mai 2016. Je n'ai pas contesté mon licenciement auprès des Prud'hommes, parce que j'ai constaté que mon employeur avait indiqué sur le formulaire ad hoc qu'il avait résilié mon contrat en raison d'une réorganisation. J'ai alors indiqué la même chose sur mon formulaire. Je ne voulais pas demander de dédommagement, d'une part, et je ne voulais pas réintégrer l'entreprise, car tout le monde savait que j'avais été licencié, d'autre part. J'ai retrouvé un emploi dans une entreprise concurrente à compter du 1er janvier 2017. J'ai en réalité été engagé en octobre 2016. Je suis actuellement domicilié à Genève. Mon employeur a son siège à Münsingen à Berne. Je travaille dans toute la Suisse ».

#### **E. 11**

Il y a en conséquence lieu, au vu des circonstances du cas particulier, de réduire la durée de la sanction de 31 à 16 jours en retenant que l'assuré avait des motifs

A/556/2017 - 14/15 - valables pour agir comme il l'a fait, de sorte que sa faute doit tout au plus être qualifiée de moyenne (cf. art. 45 al. 2 et 3 OACI).

#### **E. 12**

Le recours est en conséquence partiellement admis.

A/556/2017 - 15/15 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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