

GE_GERICHTE A/145/2018 vom 11. Juni 2018

GE Cour de justice, 2018-06-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_145_2018

FR: GE_GERICHTE A/145/2018 du 11 juin 2018

IT: GE_GERICHTE A/145/2018 del 11 giugno 2018

Erwägungen

E. 10

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié au Grand-Saconnex recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, sise rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après : l'employé, l'assuré ou le recourant), né le _____ 1993, suisse, a été engagé, pour une durée indéterminée en qualité d'agent de sécurité rétribué à l'heure, par la direction régionale de Genève de B_____ SA (ci-après : l'employeur), par lettre d'engagement du 21 décembre 2015, au bénéfice d'un contrat de type BCW-C. La lettre d'engagement précisait, selon l'art. 8 ch.1 let. C de la Convention collective de travail (CCT) pour la branche des services de sécurité privée, définissant les trois catégories d'engagement, que la lettre C désigne les collaboratrices et collaborateurs rétribués à l'heure avec un taux d'occupation jusqu'à 900 heures de travail par année civile, vacances et majorations en temps de 10 % incluses. Ces 900 heures (plus vacances et majorations) correspondent à environ 750 heures de travail effectif par année civile. En contresignant sa lettre d'engagement, l'employé a expressément déclaré être conscient et d'accord : a) que son activité d'agent de sécurité auprès de B_____ SA serait de 750 heures effectives au maximum par année civile, non garanties ; b) que si le quota d'heures de la lettre a) était atteint avant la fin de l'année civile, aucune heure complémentaire ne lui serait plus planifiée, ceci sans préavis.![endif]>![if> 2. Par courrier recommandé du 12 avril 2017, l'assuré a été licencié, l'employeur ayant mis un terme au contrat de travail pour le 30 juin 2017, délai légal inclus, au vu de ses manquements, retards et infractions aux règlements de services répétés, l'employeur se référant au protocole d'entretien du 28 septembre 2016, à l'avertissement (écrit) du 1 er mars 2017 et au protocole d'entretien du 4 avril 2017.![endif]>![if> 3. L'assuré s'est annoncé auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP) le 23 juin 2017, déclarant rechercher un emploi à plein temps dès le 1 er juillet 2017, dans tout le canton de Genève.![endif]>![if> 4. Il a déposé une demande d'indemnités de chômage, au guichet de la caisse cantonale de chômage (ci-après : la caisse, la CCGC ou l'intimée) le 21 juillet 2017. Son dernier rapport de travail était un emploi d'auxiliaire auprès de B_____ SA, ayant débuté le 6 janvier 2016, et s'étant terminé le 30 juin 2017, dernier jour travaillé. Le motif de la résiliation était: «infractions au règlement, manquements ». Il n'avait pas fait valoir de prétentions de salaire vis-à-vis de son employeur en relation avec le délai de congé, et n'avait pas l'intention d'introduire une procédure prud'homale ou autre. Dans les deux ans qui avaient précédé la demande de chômage, il avait travaillé chez C_____ (du 1 er décembre 2013 au 1 er décembre 2015), puis chez B_____ SA, jusqu'au 30 juin 2017.![endif]>![if> 5. Selon l'attestation de l'employeur, le salaire AVS total pour la période du 6 janvier 2016 au 30 juin 2017 avait été de CHF 25'569.30, son dernier salaire horaire de base était de CHF 25.25 plus indemnité de vacances de 8.33 % soit un salaire horaire total de CHF 27.95.![endif]>![if> 6. Par décision du 24 juillet 2017, le service

juridique de l'OCE a prononcé une sanction suspendant le droit à l'indemnité de l'assuré pour six jours à compter du 1^{er} juillet 2017, pour recherches personnelles d'emploi nulles pendant le délai de congé, soit du 13 avril au 31 mai 2017, confirmée sur opposition - entrée en force -, l'intéressé n'ayant commencé à entreprendre des démarches en vue de retrouver un emploi qu'au mois de juin 2017, les démarches fournies étant insuffisantes durant son délai de congé. Dans le cadre de l'instruction des motifs de licenciement, la caisse a reçu de l'employeur la copie des documents suivants :

- un protocole d'entretien (de service) du 28 septembre 2016, signé le jour-même par l'assuré et un responsable de la conduite de l'engagement, puis, plus tard, par d'autres responsables (conduite du collaborateur et RH). Il y était relevé un certain nombre de manquements, notamment durant les jours d'apprentissage du service D_____ (convoyage de détenus), une attitude nonchalante (repris plusieurs fois sur sa tenue et son investissement personnel), non-respect des instructions reçues ; discute avec ses collègues, plutôt que de prendre connaissance de la CPS, n'a jamais assimilé le travail administratif du copilote, même approximativement ; pendant trois jours de formation, son maître d'apprentissage a dû lui dicter mot à mot ce qu'il devait écrire ou dire au téléphone ; assoupissement pendant une conduite ; nouvel assoupissement au cabinet de consultation d'ophtalmologie en présence du médecin et du détenu ; etc. Le détail des reproches et manquements concernés sera repris dans la mesure utile dans les considérants ;
- un protocole d'entretien du 8 février 2017 : le 31 janvier 2017 l'employé s'était présenté à la boutique à 19h10 au lieu de 19 heures pour sa prise de service et n'avait appelé la centrale d'engagement qu'à 19h15, expliquant qu'il avait oublié de les appeler plus tôt ; méconnaissance des procédures de fermeture de la boutique et mise sous alarme de l'ensemble du bâtiment, prétendant toutefois tout connaître, ayant été formé pendant 1h15 la veille par un autre agent, refusant de prendre des notes complémentaires malgré la recommandation de son répondant, au vu du peu de notes qu'il avait prises à ce sujet ; main courante non remplie pendant la mission, etc. L'employé a été rendu attentif aux dispositions réglementaires sur le début et fin du travail, ainsi que sur le suivi et contrôle. Le service RG ayant sollicité l'entretien, demandait une confirmation écrite (protocole d'entretien), une demande de mesures disciplinaires et un avertissement. L'assuré a pris note des remarques qui lui étaient faites, quoique contestant avoir dit tout connaître et tout savoir-faire, ayant au contraire précisé qu'il n'était pas sûr de pouvoir réussir de mettre sous alarme, et ayant alors été informé qu'il pouvait aviser la centrale pour plus d'informations ou renfort. Concernant les appels à la centrale de données par la ligne téléphonique du client, il ne savait pas que c'était celui de la centrale, puisqu'il avait enregistré ce numéro dans son portable. Il comprenait les remarques et s'excusait de son retard non annoncé ;
- une lettre d'avertissement recommandée du 1^{er} mars 2017 lui rappelant les reproches susmentionnés, les dispositions réglementaires non respectées, ce courrier concluant que d'autres manquements concernant des retards conduiraient à des mesures disciplinaires, voire au licenciement avec effet immédiat (337 CO) ;
- un protocole d'entretien du 4 avril 2017. Les 11 et 12 février 2017 notamment, l'intéressé n'a effectué pas les décomptes des services E_____ et F_____ ; le 20 février 2017 l'employé ne s'est pas présenté au service planifié avec son accord ; il demeure inatteignable, son téléphone portable renvoyant sur la messagerie vocale ; ne donne pas suite à un mail du 28 mars 2017, ni aux rappels successifs ; le 4 avril 2017, devant effectuer un service à l'Aréna de 15h à 23h30, il se présente en retard et sans béret. Son supérieur lui avait rappelé le 30 « avril » (probablement mars) qu'il devait changer le béret, ce qu'il

n'avait pas fait. N'a pas contrôlé sa convocation dans Securiteam. Il a admis les remarques, pris note des objectifs définis en fonction des manquements reprochés, soit avec effet immédiat, respecter les règlements de l'entreprise et prendre les dispositions nécessaires afin d'être en mesure d'effectuer un travail de qualité. Il a simplement commenté par : « compris ». Le collaborateur de conduite ayant convoqué cet entretien a proposé un licenciement, selon décision de la direction. 8. Sur la base de ces éléments, la gestionnaire de la CCGC a établi un rapport, résumant la position de l'employeur, et celle de l'employé, et concluant qu'il apparaissait clair que le demandeur d'emploi est responsable de son chômage. Suite aux avertissements de septembre 2016 et février 2017, il aurait pu et surtout dû se remettre en question et faire attention à sa conduite. L'intéressé ne s'est pas amélioré alors que ce travail ne requiert a priori pas de compétences très particulières, hormis la ponctualité et beaucoup de rigueur. Bien que ce contrat soit considéré comme « sur appel », les neuf derniers mois de salaire étaient relativement stables. Il est en outre consigné que l'assuré a prétendu lors d'un entretien téléphonique avec la gestionnaire, qu'il réclamait des heures supplémentaires, car ses salaires n'étaient pas suffisants pour quitter ses parents et prendre son indépendance, mais qu'en se faisant licencier il percevrait encore moins d'argent. La caisse décidait dès lors d'une suspension de 31 jours, dont l'intéressé avait d'ores et déjà été informé le 23 août 2017, par téléphone. 9. Par décision du 25 août 2017, la CCGC a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de 31 jours. La décision de le congédier avait été prise suite à plusieurs avertissements oraux et écrits, lors desquels l'employeur l'avait informé des griefs qu'il avait à son encontre, notamment le non-respect des directives de travail du règlement de service. Dans le cadre de sa demande d'indemnités et lors d'un entretien téléphonique du 14 août 2017, il ne contestait pas les motifs invoqués par l'employeur et précisait qu'il était démotivé en raison du peu d'heures de travail qui lui avaient été attribuées. Il n'a pas non plus intenté de procédure prud'homale. La quotité de la suspension était dès lors fixée au minimum prévu en cas de faute grave. 10. Par courrier du 10 septembre 2017, l'intéressé a formé opposition à cette décision. Les seuls griefs évoqués par son employeur avaient été de rares arrivées tardives, liées au fait qu'il était tenu de se trouver à son poste de travail quinze minutes avant l'heure du début de son service, ce qu'il estime contraire à la loi, car ces laps de temps ne sont pas rétribués. Quant au non-respect des directives, on ne saurait les considérer comme des erreurs graves, dès lors qu'aucune nuisance ni aucun préjudice lié aux faits reprochés n'a été causé à son employeur. Il n'aurait pas dû accepter la lettre de licenciement : il avait appris entre-temps que toute lettre de licenciement se négocie avec l'employeur afin d'éviter tout litige « surtout aussi lorsque celui-ci est abusif ». Il indique encore à la caisse qu'elle n'est pas sans savoir que la plus grande partie du personnel des sociétés de sécurité de Genève sont des frontaliers, qui forment une véritable coalition qui se bat pour conserver « le monopole ». Lorsque quelqu'un a la malchance de ne pas en faire partie et de s'y opposer, il est confronté à des agissements peu scrupuleux qui peuvent aboutir à un licenciement. Contrairement à ce que la caisse prétend, il ne s'était pas mis volontairement dans cette situation car le climat économique actuel était restreint pour les jeunes et il était difficile de trouver rapidement un emploi. Le fait de percevoir des indemnités de chômage aussi réduites (CHF 70.- par jour environ) n'était pas non plus envisageable, raison pour laquelle il avait tout tenté pour retrouver un travail avant son inscription au chômage. Il était actuellement sans ressources et dans l'impossibilité de régler ses factures courantes. 11. Il ressort encore du dossier que par décision du 23 octobre 2017, le service juridique de l'OCE a rendu une

nouvelle décision de suspension du droit à l'indemnité, de quatre jours à compter du 3 octobre 2017, l'intéressé ne s'étant pas présenté à une mesure MMT Evalangues - anglais (auprès de l'École-Club Migros le 2 octobre 2017 de 8h.45 à 13h.).!endif]>![if> 12. Le 18 décembre 2017, la CCGC a rejeté l'opposition formée par l'assuré le 10 septembre 2017 contre la décision de suspension de 31 jours du 25 août. En résumé l'opposant n'apportait aucun élément susceptible de permettre à la CCGC de revoir la quotité de la sanction, dès lors qu'elle prenait déjà en compte l'ensemble des circonstances du cas d'espèce et respectait le principe de la proportionnalité.!endif]>![if> 13. Par courrier du 17 janvier 2018, l'assuré a saisi la chambre des assurances sociales de la Cour de justice d'un recours contre la décision susmentionnée. Il conclut implicitement à l'annulation de la décision entreprise. Contrairement à ce qui figure dans la décision entreprise, ses rapports de travail avec B_____ étaient excellents durant ses premiers mois de service, conformément aux certificats de formation qui lui avaient été attribués. La situation s'était détériorée dès le moment où il avait fait part de son mécontentement quant à l'attribution des heures de travail, et lorsqu'il avait affirmé haut et fort que ses chefs frontaliers favorisaient ouvertement et sans aucune retenue leurs compatriotes. Sa situation financière s'était encore péjorée, du fait qu'il percevait déjà une indemnité journalière inférieure à CHF 70.- et que de surcroît il avait encore été pénalisé durant un mois et demi. Il a enfin versé à la procédure la preuve de six recherches d'emploi - référence étant faite au reproche de n'avoir pas fait suffisamment de recherches d'emploi avant son inscription au chômage - , indiquant et précisant que d'autres recherches d'emploi, dont il n'avait pas conservé les justificatifs, avait été établies.!endif]>![if> 14. L'intimée s'est déterminée le 13 février 2018. Elle conclut au rejet du recours. Le recourant n'apporte aucun élément nouveau qui permettrait à la caisse de revoir sa position. Il reprend son argumentation antérieure, arguant à nouveau que sa motivation s'était affaiblie en raison du fait qu'il n'obtenait pas un nombre suffisant d'heures de travail pour pouvoir assumer le paiement de ses factures courantes. Il prétend que ces heures supplémentaires lui auraient été promises mais aucun document n'en atteste. Au contraire, le contrat de travail lui-même mentionne que l'employeur ne pouvait garantir à l'employé ni horaire de travail régulier ni minimum d'occupation. Il avait d'ailleurs confirmé être conscient et d'accord que son activité de sécurité auprès de cette entreprise serait de 750 heures effectives au maximum par année civile, non garanties. Il était donc au fait de cette situation avant de s'engager. Au vu des reproches de l'employeur, ce dernier pouvait considérer que le comportement du recourant n'était pas compatible avec la profession d'agent de sécurité pour laquelle il avait été engagé, et qui par définition implique un sens des responsabilités et une ponctualité sans faille.!endif]>![if> 15. Invité à répliquer, le recourant ne s'est pas manifesté dans le délai imparti.!endif]>![if> 16. Sur quoi la chambre de céans a entendu les parties en comparution personnelle le 28 mai 2018.!endif]>![if> Le recourant a déclaré : « Actuellement, je ne suis plus au chômage, car je n'y ai plus droit. Je suis en train de préparer un dossier pour m'inscrire dans une haute école dans le domaine du social. J'habite encore chez mes parents mais je vais bientôt déménager pour vivre avec mon amie. Je ne conteste pas les griefs que m'avait faits mon ancien employeur B_____. Toutefois, je pense que B_____ n'a pas toujours joué le jeu, notamment parce que d'un côté il leur arrivait de m'appeler quelques heures avant le début d'une mission, et pour leur rendre service – à moi aussi d'ailleurs dans la mesure où je cherchais du travail – j'acceptais; mais dès que j'arrivais 5 minutes en dehors des 10 à 15 minutes précédant la mission, ils ne se faisaient pas faute de me reprocher une arrivée tardive. Tout ceci a fait qu'à la fin j'étais très démotivé. Vous me faites observer que je

connaissais les conditions d'engagement d'emblée puisque j'en avais expressément accepté les conditions en signant le contrat. Pour répondre à votre question, il est vrai que si je n'étais pas satisfait de mes conditions de travail, notamment parce que l'on ne me donnait pas assez d'heures, il m'incombait de rechercher moi-même un autre travail, avant tout licenciement : croyez bien que j'ai moi-même cherché, mais cela n'a jamais marché. J'ai également été démotivé par le fait que j'avais le sentiment que les suisses comme moi étions préférentiels par le copinage des frontaliers qui obtenaient ainsi un nombre d'heures de travail qui était bien supérieur à nous. ». 17. Sur quoi, les parties ont été informées de ce que la cause est 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) en vigueur dès le 1^{er} janvier 2011, 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 en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).!

3. Le litige porte sur la suspension du droit à l'indemnité de la recourante de trente-et-un jours, pour chômage imputable à une faute de l'assuré.!

4. 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; ATAS/970/2017).

b. Il est par ailleurs indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et 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). 5. 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).

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 valable dès le 1.1.2017, le § D75 (Echelle de suspensions à l'intention des caisses de chômage) 1.B (licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail), 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 être légère ou grave (L-G)). 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). Et 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. 7. 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).

!endif]>![if> 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).

8. a. En l'occurrence, il est établi que le recourant a été licencié, par courrier recommandé du 12 avril 2017, l'employeur ayant mis un terme au contrat de travail pour le 30 juin 2017, délai légal inclus, au vu des manquements, retards, infractions aux règlements de services répétés; l'employeur s'est expressément référé au protocole d'entretien du 28 septembre 2016, à l'avertissement (écrit) du 1^{er} mars 2017 et au protocole d'entretien du 4 avril 2017. Le recourant ne conteste pas les motifs retenus par son employeur, ni les raisons imputables à son comportement, qui ont donné lieu, avant son licenciement, à plusieurs entretiens de services, et à tout le moins à deux avertissements sérieux, lui enjoignant de radicalement changer son comportement, ce qu'il n'a pas fait. Il explique qu'à la fin de ses rapports de travail, il était démotivé, estimant que son employeur n'avait pas tenu ses promesses de lui confier davantage de missions. Force est à cet égard de constater qu'il n'a pas rendu vraisemblable la moindre promesse qui lui aurait été faite dans ce sens. Bien que théoriquement concevable, une telle promesse eût été contraire aux termes mêmes des conditions d'engagement, conformes à l'une des catégories de statuts prévus par la convention collective de la branche, soit 900 heures (plus vacances et majorations) correspondant à environ 750 heures de travail effectif par année civile. En contresignant sa lettre d'engagement, il a expressément déclaré être conscient et d'accord : a) que son activité d'agent de sécurité auprès de B_____ SA serait de 750 heures effectives au maximum par année civile, non garanties ; b) que si le quota d'heures de la lettre a) sera atteint avant la fin de l'année civile, aucune heure complémentaire ne lui serait plus planifiée, ceci sans préavis. Sa démotivation ne saurait d'ailleurs constituer une excuse à son comportement qui a manifestement contribué - sinon l'a provoqué - son renvoi, auquel il pouvait évidemment s'attendre, au vu des entretiens de services et avertissements de

l'automne 2016, du début février 2017, suite auquel il ne s'était de loin pas amendé, réitérant dans le comportement inadmissible, et en tout cas incompatible avec ce que l'employeur était en droit d'attendre de lui ; ce qui avait encore conduit à un avertissement et quelques semaines plus tard à un nouvel entretien de service le 4 avril 2017, quelques jours avant son licenciement.

b. Certes, interpellé par la chambre de céans lors de son audition, a-t-il indiqué, dans le contexte de sa démotivation, avoir spontanément tenté de retrouver un emploi ailleurs, indiquant que ses démarches n'avaient pas abouti. En réalité, la seule recherche d'emploi correspondant à cette affirmation, figurant dans les pièces qu'il a produites, est une offre spontanée du 11 avril 2017 (veille de la lettre de licenciement), auprès du service de sécurité des cinémas Pathé. Il a encore tenté de justifier sa démotivation et expliquer son comportement en alléguant que les collaborateurs frontaliers de l'entreprise, et d'une manière générale dans le domaine de la sécurité à Genève, se soutenaient entre eux, raison pour laquelle ses supérieurs auraient favorisé leurs collègues et compatriotes français pour l'attribution de missions, notamment à son détriment. Non seulement il n'a pas rendu vraisemblable son allégation, mais en tout état, son comportement au travail était à lui seul de nature à lui préférer d'autres collègues, si la possibilité existait de faire appel à des collaborateurs plus consciencieux.

c. Le recourant n'a au demeurant pas contesté son congé, ni fait valoir de prétentions à l'égard de son employeur, ni par écrit, et encore moins par le biais d'une action aux prud'hommes. Il a d'ailleurs confirmé dans sa demande de prestations de chômage qu'il n'en avait pas l'intention.

d. Cela étant, la décision de la caisse de chômage du 25 août 2017, confirmée sur opposition, a été rendue au terme d'une instruction conforme aux recommandations figurant dans les directives du SECO mentionnées ci-dessus. Ceci ressort notamment d'un rapport de la caisse de chômage du 23 août 2017. La caisse a en effet vérifié auprès de l'employeur les raisons pour lesquelles il avait donné son congé à l'assuré, et confronté la version de l'employé. C'est à juste titre que la caisse a dès lors retenu une faute grave dans le comportement du recourant ayant à juste titre conduit à son licenciement. Comme cela ressort des principes de jurisprudence et de doctrine rappelés précédemment, cette notion de faute grave ne doit pas nécessairement coïncider avec une faute grave au sens du droit du travail, de nature à engendrer un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs, dès lors que le chômage fautif peut aussi résulter d'un licenciement ordinaire, respectant le délai de congé.

9. Dès lors que le principe de la faute est acquis, que le degré de celle-ci doit être qualifié de grave, au sens du droit du chômage, reste à déterminer si la sanction appliquée de 31 jours de suspension du droit à l'indemnité respecte les principes qui doivent guider l'autorité, et le juge en cas de recours, pour fixer la quotité de la sanction. Comme on l'a vu, selon la jurisprudence (ATF 123 V 153) et les directives, il faut partir 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. En l'espèce, l'autorité a retenu que le recourant, bien que son comportement inadéquat ait été relevé et lui ait été signifié à plusieurs reprises, malgré les avertissements reçus, ne s'était pas amendé, alors qu'un changement drastique de comportement était exigible de sa part ; il en résultait qu'il était ainsi totalement responsable de son chômage. Il faut encore préciser que la situation économique ou les difficultés financières actuelles de l'intéressé n'entrent pas en ligne de compte dans ce contexte. En fixant la quotité de la sanction à 31 jours de suspension du droit à l'indemnité, l'autorité, tout en restant dans la fourchette des sanctions prévues en cas de faute grave, s'est cantonné à la limite inférieure de cette fourchette, cette sanction respectant pour le surplus le principe de la proportionnalité.

Totalement mal

fondé, le recours est donc rejeté. 10. Pour le surplus la procédure est gratuite (art. 61 lettre a LPGA et 89H loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA-GE - E 5 10]).!
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.