

GE_GERICHTE A/2405/2014 vom 15. Juli 2015

GE Cour de justice, 2015-07-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2405_2014

FR: GE_GERICHTE A/2405/2014 du 15 juillet 2015

IT: GE_GERICHTE A/2405/2014 del 15 luglio 2015

Erwägungen

E. 4

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à ONEX recourant contre CAISSE DE CHOMAGE SYNA, sise route des Acacias 18, GENÈVE intimée EN FAIT

1. Monsieur A_____ (ci-après l'assuré ou le recourant), né en 1959, a été engagé en tant qu'agent de sécurité auprès de B_____ Sàrl (ci-après l'employeur) dès le 17 novembre 2011. Le règlement de service joint au contrat de travail interdisait notamment aux collaborateurs de l'employeur de fumer durant le service. 2. Par courrier du 7 janvier 2013, l'assuré a signalé certaines irrégularités dans ses fiches de paie. Certaines missions restaient impayées et d'autres ne l'étaient pas complètement. 3. Dans un courrier du 22 octobre 2013 à son employeur, l'assuré s'est expliqué sur le comportement qui lui avait été reproché lors d'un récent entretien. Il a admis avoir été en train de discuter avec un employé du centre commercial de Chavannes-de-Bogis alors que son supérieur le cherchait, soulignant que ce dernier ne lui avait pas dit bonjour et qu'il lui en avait fait la remarque. L'agressivité de l'assuré découlait du manque de respect qu'on lui manifestait. Il s'est ensuite justifié sur plusieurs alarmes déclenchées ce jour. Il avait ouvert le site à 4h54. Il a affirmé qu'il était arrivé à son supérieur d'oublier de procéder à l'ouverture. Il a admis avoir mangé dans la voiture en cas de surcharge de travail et y avoir fumé une cigarette, mais il utilisait habituellement une cigarette électronique. Il rendait son véhicule propre après les patrouilles. Enfin, il lui arrivait de nourrir les canards. Il était par ailleurs toujours disponible en cas de changement d'horaires. 4. Dans un courrier du 21 janvier 2014, l'employeur s'est référé à un entretien du 27 novembre 2013, lors duquel l'assuré avait exprimé sa volonté d'améliorer la qualité de son travail et son attitude. Or, depuis la reprise de son travail après un congé-maladie le 15 janvier 2014, divers dysfonctionnements avaient déjà été rapportés par ses collègues. Les rapports de travail étaient ainsi résiliés pour le 31 mars 2014. 5. Le 15 avril 2014, l'assuré a déposé une demande d'indemnité de chômage auprès de la Caisse de chômage Syna (ci-après la Caisse ou l'intimée). Il a sollicité des indemnités journalières dès le 1^{er} avril 2014 et avancé comme motif de résiliation une « incompatibilité d'humeur » avec son employeur en raison des horaires et des modifications incessantes de son planning. 6. Invité par la Caisse à exposer les motifs de la résiliation du contrat de travail de l'assuré, l'employeur a répondu le 9 mai 2014 que malgré plusieurs entretiens et avertissements, son attitude récurrente lors de ses missions rendait la poursuite des relations contractuelles impossibles. L'employeur a joint les documents suivants à son courrier : a. premier avertissement de l'employeur du 26 janvier 2012, reprochant à l'assuré d'avoir laissé son véhicule sale, en mauvais état et le réservoir vide. De plus, ses rapports n'étaient pas correctement remplis ; b. deuxième avertissement de l'employeur du 31 octobre 2012, reprochant à l'assuré d'avoir abandonné son poste le 7 mai 2012 sans mettre le site du centre

commercial de Chavannes-de-Bogis sous alarme ; de s'être trouvé dans une station-service sans raison le 28 octobre 2012 ; d'avoir fait grief à son supérieur de ne pas tenir compte de la manière de travailler des autres; et de ne pas avoir fermé un rideau métallique du centre commercial de Chavannes-de-Bogis le 29 octobre 2012. L'assuré était invité à remédier à ces manquements ;

c. feuille de dysfonctionnement remplie le 26 janvier 2013 par Monsieur C _____, agent de l'employeur, rapportant qu'une employée d'un site aurait été menacée et traitée de « connasse » par un agent dont la description correspondrait à celle de l'assuré ;

d. note du 25 février 2013 intitulée « Entretien de réprimande », reprochant à l'assuré l'ouverture anticipée du centre commercial de Chavannes-de-Bogis les 20 et 21 février 2013 et le décodage du centre le 20 et le 21 à 5h01 et 5h02. L'assuré avait déclaré qu'il lui arrivait d'ouvrir un peu en avance, soit cinq minutes plus tôt. Il avait pris connaissance des nouvelles consignes et les appliquait. Il s'était excusé et avait promis de corriger ses manques. L'employeur avait souligné l'importance de ne pas ouvrir avant l'heure ;

e. courriel du 3 mars 2013 de Monsieur D _____, collaborateur de l'employeur, selon lequel l'assuré ne s'était pas présenté à son service, censé débiter à 16h30, et avait par la suite contacté un agent en signalant qu'il ne pourrait être présent qu'à partir de 17h45 ;

f. courrier du 7 octobre 2013 intitulé « Dernier avertissement avant renvoi », signalant que le supérieur de l'employeur avait cherché l'assuré durant vingt minutes le 7 octobre 2013 sur le site du centre commercial de Chavannes-de-Bogis, alors que toutes les alarmes étaient au rouge. L'assuré se serait ensuite montré arrogant et agressif avec son supérieur. Ce jour, le portail du personnel avait été ouvert à 4h54 du matin. Des cendres de cigarette avaient été retrouvées dans la voiture. Lors de son service sur Crassier, l'assuré fumait pendant la patrouille. De plus, il mangeait dans les véhicules, ce qui était interdit, et nourrissait les canards. L'ouverture anticipée du site avait déjà fait l'objet d'un entretien et des contrôles seraient effectués ;

g. feuille de dysfonctionnement remplie le 15 octobre 2013 par Monsieur E _____, agent de l'employeur, selon laquelle l'assuré aurait arrêté le véhicule et signalé qu'il voulait se reposer, lui aurait demandé d'inscrire un passage motorisé sur la fiche de mission et se serait réveillé trente minutes plus tard.

7. Invité par la Caisse à se déterminer sur les griefs de son employeur, l'assuré a indiqué dans un courrier d'avril 2014 que ses horaires n'étaient pas respectés et modifiés de manière intempestive, et que ses fiches de salaire comprenaient des irrégularités. Pendant ses patrouilles, son employeur l'obligeait à traverser des voies de chemin de fer et à couper des lignes blanches. Son refus créait des polémiques.

8. Par décision du 15 mai 2014, la Caisse a ouvert le droit de l'assuré à des indemnités de chômage dès le 1 er avril 2014.

9. Par décision du 16 mai 2014, la Caisse a prononcé une suspension du droit aux indemnités de chômage de l'assuré de 40 jours pour faute grave, se référant aux reproches formulés par son employeur.

10. L'assuré s'est opposé à la décision de la Caisse le 26 mai 2014. Il lui a reproché de n'avoir tenu compte que des arguments de son employeur. Il a allégué que le règlement n'interdisait pas les cigarettes électroniques. Il mangeait dans la voiture en cas de pauses trop courtes. L'utilisation de son portable privé l'avait été à des fins professionnelles en cas de panne de la radio interne de l'employeur, qui ne permettait en outre pas de communiquer avec une radio extérieure. Il lui était arrivé de taquiner son collègue, sans intention de le dénigrer. Il s'était parfois acheté une boisson dans une station-service sans effectuer d'achats à titre privé. Il se reposait quelquefois dans la voiture durant sa pause. Il avait toujours indiqué à son collègue le travail réellement effectué et avait laissé le portail ouvert pour permettre au personnel de nettoyage de ressortir. Son

employeur ne respectait quant à lui ni la convention collective de travail ni le contrat de travail. Des témoins pourraient corroborer ses dires. 11. Le 20 juin 2014, la Caisse a invité l'employeur à lui indiquer quelles suites avaient été données au courrier de l'assuré du 23 (recte 22) octobre 2013 et à prendre position sur les justifications de ce dernier. 12. A la même date, la Caisse a demandé à l'assuré s'il entendait introduire une procédure prud'homale contre son employeur, à préciser son point de vue sur différents reproches, et à indiquer les suites données à son courrier du 23 (recte 22) octobre 2013. 13. Le 4 juillet 2014, l'assuré a indiqué à la Caisse qu'il n'avait pour l'heure pas l'intention d'ouvrir une action contre son employeur. Il a donné le nom de plusieurs collègues pouvant témoigner. S'agissant des ouvertures précoces du centre commercial de Chavannes-de-Bogis, son précédent responsable préférait ouvrir cinq à dix minutes avant l'heure pour permettre aux camions de décharger leur marchandise et aux employés d'être opérationnels à 5 heures. Il avait conservé cette habitude, qui arrangeait tout le monde sur le site. Il avait toujours rendu son véhicule propre. Son courrier du 22 octobre 2013 était resté sans suite. 14. Le 17 juillet 2014, la Caisse a adressé un rappel à l'employeur portant sur les questions ayant fait l'objet de son courrier du 20 juin précédent. 15. Par décision du 28 juillet 2014, la Caisse a écarté l'opposition de l'assuré. Elle a considéré que ce dernier avait donné un motif de résiliation à son employeur par son comportement. En effet, il avait reçu des avertissements et n'avait pas amélioré son attitude. 16. Le 30 juillet 2014, l'employeur a réaffirmé que la poursuite des relations contractuelles n'était pas possible au vu de l'attitude récurrente de l'assuré. Il a notamment joint un courrier, qui lui avait apparemment été adressé par un de ses employés, contenant plusieurs doléances quant au comportement de l'assuré, qui mangeait dans la voiture, fumait une cigarette électronique, téléphonait longuement à une amie, n'utilisait pas la radio et communiquait avec des collègues d'une entreprise concurrente ; ainsi qu'une feuille de dysfonctionnement du 20 octobre 2013 selon laquelle le portail de l'entrée du centre commercial de Chavannes-de-Bogis était resté ouvert durant toute la nuit, alors que l'assuré devait en assurer la fermeture. 17. Le 19 août 2014, l'assuré a interjeté recours contre la décision du 28 juillet 2014. Il a conclu, sous suite de dépens, à son annulation. Il a déclaré qu'il avait contesté les avertissements qui lui avaient été signifiés. Les deux premiers avertissements remontaient à plus d'une année avant son inscription au chômage. Il a relevé que les témoins dont il avait sollicité l'audition n'avaient pas été entendus. De plus, il n'avait pas abandonné un poste convenable et la disposition réglementaire invoquée par l'intimée à l'appui de sa décision était ainsi erronée. 18. Dans sa réponse du 31 octobre 2014, l'intimée a conclu au rejet du recours. Elle a allégué que le recourant avait eu un comportement fautif ayant entraîné son licenciement, comme cela ressortait des documents remis par son employeur. Il était justifié de retenir une faute grave en raison des avertissements reçus et du fait que le recourant avait déjà été congédié d'un poste similaire en 2010. A l'époque, aucune suspension n'avait pu être prononcée lors de son inscription au chômage. 19. L'intimée a notamment produit une partie du dossier relatif à l'inscription du recourant au chômage en 2010, dont il ressort que la résiliation des rapports de travail par la Fondation des parkings avait été motivée par le comportement du recourant, qui ne s'était pas amélioré en dépit des avertissements reçus. Entendu par la chambre de céans lors d'une audience en date du 10 décembre 2014, le recourant a exposé que les relations avec son employeur avaient été amicales au début. Cela s'était dégradé ensuite, lorsque le recourant avait droit à un ou deux jours de congé et que l'on faisait appel à lui

parce que quelqu'un était malade. Il lui était arrivé plusieurs fois de faire les patrouilles tout seul alors que les missions étaient prévues – et payées – pour deux personnes. Il avait fait part de son désaccord sur ce point à son patron ainsi qu'à ses supérieurs. Dès ce moment, la situation s'était dégradée. Le recourant avait toujours répondu à leurs sollicitations, même en urgence. Il a confirmé qu'il refusait de traverser des voies de chemins de fer et de couper des lignes blanches, comme le lui demandait Monsieur F_____, son supérieur. S'agissant des pauses, il en était réduit à devoir manger dans la voiture sur le pouce lorsqu'il était débordé. Le recourant était notamment responsable des ouvertures et fermetures du centre commercial de Chavannes-de-Bogis. Les consignes étaient d'ouvrir à 4h45 le matin afin que les boulangers puissent déjà commencer à préparer leur pain, puisque les camions arrivaient. Ensuite les consignes avaient changé, il fallait ouvrir à 5h du matin. Le recourant ouvrait à 4h55, ce qu'on lui reprochait. Ses responsables avaient par trois fois ouvert avec une heure de retard. Monsieur F_____ avait causé des accidents avec les véhicules de l'employeur.!

20. Par écriture du 15 décembre 2014, le recourant a évoqué les irrégularités dans ses horaires et les montants non rémunérés.!

21. La chambre de céans a procédé à l'audition de plusieurs témoins en date du 4 février 2015.!

Mme G_____, ancien agent de l'employeur, a indiqué connaître le recourant. Ils avaient souvent collaboré pour l'employeur, qu'elle avait quitté après « une véritable galère ». Le recourant avait effectivement eu des problèmes avec l'employeur, comme tous ses collaborateurs. S'agissant de l'ouverture du centre commercial de Chavannes-de-Bogis, tous les agents ouvraient cinq minutes plus tôt pour permettre aux employés d'entrer un peu plus tôt et de commencer à travailler. L'employeur le leur reprochait car ces cinq minutes n'étaient pas payées, alors que les agents se trouvaient devant la porte. On ne l'avait jamais reproché au témoin, bien que son supérieur fût au courant. Les nouveaux arrivés chez l'employeur n'ouvraient pas plus tôt. Le reproche formulé à l'encontre du recourant n'était pas justifié. Quant au fait de fumer dans la voiture, le recourant fumait des cigarettes électroniques, non prohibées par le règlement. Selon le témoin, tous les agents sortaient du véhicule pour manger. Le recourant était d'ailleurs très maniaque et nettoyait le véhicule. Le témoin était d'avis que l'employeur devait trouver des excuses à l'encontre du recourant. Elle avait souvent entendu des critiques sur lui, notamment des propos homophobes dans son dos. Le recourant était toujours disponible. Lorsque les agents devaient surveiller le port de Genthod, ils prenaient un casse-croûte et jetaient du pain aux canards pendant leur pause. Le témoin en avait fait de même, sans qu'on le lui reproche. Elle estimait que le recourant était à la hauteur de ses tâches pour l'employeur. Le témoin a relaté les problèmes rencontrés avec l'employeur, qui n'avait pas respecté son contrat. L'employeur modifiait le planning à sa guise, jusqu'à dix-sept fois dans un mois, sans demander l'avis de ses agents. L'ambiance était très mauvaise. Le patron avait tenu des propos racistes. Monsieur H_____, ancien agent de l'employeur, a également été entendu en qualité de témoin. Il avait fait la connaissance du recourant chez l'employeur. Celui-ci n'avait jamais fumé dans la voiture. Il sortait de la voiture pour fumer dans un endroit discret. Il ne mangeait pas non plus dans la voiture. Les agents mangeaient d'ailleurs rarement lors de missions de nuit. Le véhicule avait toujours été rendu propre après la patrouille, et le recourant s'en occupait régulièrement. Leur supérieur était Monsieur F_____. Le recourant avait toujours été la tête de turc de l'employeur. Il était cependant toujours très disponible. L'employeur modifiait fréquemment les plannings et faisait appel aux auxiliaires selon son bon vouloir.

S'agissant de l'ouverture du centre commercial de Chavannes-de-Bogis, le témoin n'ouvrait pas avant l'heure exacte mais à l'heure pile. Il n'avait cependant pas régulièrement assuré l'ouverture de ce centre. Monsieur I_____, ancien agent de l'employeur, a également été entendu. Il avait travaillé plusieurs fois avec le recourant pour l'employeur. Il fallait être présent avant 5h du matin au centre commercial de Chavannes-de-Bogis, et les agents attendaient cette heure pour ouvrir la porte. Les employés du centre commercial qui arrivaient cinq minutes avant l'heure demandaient aux agents d'ouvrir la porte, ce qui se faisait. Le responsable de formation du témoin l'avait fait plusieurs fois. Le recourant n'avait jamais fumé en sa présence dans la voiture. Il fumait pendant les pauses réglementaires, à l'extérieur du véhicule. Le recourant nettoyait toujours les véhicules avant la restitution. Le témoin avait pu le constater. Il était également arrivé au recourant de nourrir les canards pendant sa pause, comme à beaucoup d'autres personnes. En sa présence, le recourant avait toujours utilisé la radio et le téléphone de la voiture pour des appels professionnels. Le témoin considérait que les reproches à l'encontre du recourant étaient dus au fait qu'il ne voulait pas boire le café avec son patron. Le témoin avait également connu des problèmes relationnels avec un cadre de l'employeur, M. F_____, dont le comportement n'était pas adéquat. Le patron obligeait les agents à vider les poubelles de l'entreprise et ses poubelles personnelles, ce qu'ils avaient refusé. Des mesures coercitives avaient été prises. Le patron avait fait déplacer la machine à café, le frigo et le distributeur d'eau dans le bureau des cadres, fermé à clé, non accessible aux agents. C'est ce qui avait motivé le départ du témoin, qui durant ses horaires de nuit ne pouvait plus faire chauffer son café ou sa nourriture. Tous les employés avaient connu des difficultés avec l'employeur. M. F_____ avait demandé à certains agents de traverser les voies de chemin de fer non protégées au lieu de prendre le passage sous voie, ce qui était formellement interdit. Certains avaient refusé, d'autres pas. M. F_____ allait carrément avec son véhicule de fonction sur les quais de la gare de Genthod pour faire sa surveillance. Il ne descendait pas du véhicule. Il utilisait également les sens interdits. Aucune suite n'avait été donnée aux rapports établis par les agents à la suite de ces événements. M. F_____ vivait dans un appartement aménagé dans la maison du patron. Il avait détruit deux véhicules de fonction et arraché une porte. Il n'avait pas été sanctionné. Il y avait deux poids et deux mesures. 22. Lors de l'audience du 18 mars 2015, la chambre de céans a entendu en qualité de témoin M. F_____. [endif]>![if> Ce dernier était responsable auprès de l'employeur, et il était le supérieur hiérarchique direct du recourant. Il avait travaillé avec lui en binôme. Au début, cela se passait bien, avant que la situation ne se dégrade. Le recourant manquait de sérieux. Il était parti avant l'heure ou avait laissé un site sans enclencher le système d'alarme, faits constatés par le témoin. Il y avait aussi un problème d'attitude avec des arrivées tardives. On avait rapporté plusieurs fois au témoin que le recourant fumait dans la voiture, même s'il ne l'avait jamais personnellement constaté. Il s'était ensuite mis à la cigarette électronique, ce qui n'était pas bon pour l'image de l'employeur. Le témoin avait constaté que le recourant n'avait parfois pas nettoyé le véhicule, ce qui était également arrivé à d'autres employés. Ce dernier ne respectait pas les consignes données par les clients, telles que les heures d'arrivée de service. Les alarmes sur le site de Chavannes-de-Bogis pouvaient se déclencher si on se trompait de code, à la suite d'une effraction, ou si on avait oublié de les désactiver. Les portes de secours étaient en permanence sous alarme et des incidents survenaient régulièrement. Le témoin ne pouvait dire que c'était le recourant qui déclenchait les alarmes. Le témoin avait également entendu parler du fait que le recourant contactait une entreprise concurrente par le biais d'une radio,

ce qu'il n'avait jamais personnellement constaté. Même s'il s'agissait d'une entreprise concurrente, des coups de mains réciproques n'étaient pas interdits. Le téléphone privé devait rester sur silence. Pendant les pauses, l'agent pouvait faire ce qu'il voulait. En cas de situation d'urgence aux abords des voies ferrées, le témoin avait toujours dit à ses agents que s'ils devaient traverser les voies à pied, ils devaient d'abord regarder à gauche et à droite et vérifier le signal lumineux, mais il n'avait jamais obligé un agent à le faire. Le témoin le faisait en prenant toutes les précautions, uniquement en situation d'urgence. Il était arrivé en retard une fois ou deux sur le site de Chavannes-de-Bogis. Il a confirmé que le recourant avait nettoyé son véhicule de service mais ignorait que le recourant et d'autres agents avaient été sollicités pour faire des déménagements. Le témoin a nié l'existence d'un contentieux avec le recourant, ou entre d'autres agents et le recourant. Il n'avait pas eu connaissance de bruits concernant une prétendue homosexualité du recourant. Il ne connaissait pas les griefs de la direction à son encontre. Les reproches dont il lui avait fait part étaient selon lui graves. Selon le témoin, le licenciement était justifié. La chambre de céans a procédé à l'audition de Monsieur J_____, agent de sécurité chez l'employeur. Il a déclaré qu'il était le supérieur hiérarchique du recourant. Ce dernier donnait satisfaction au début. Le témoin s'était aperçu au fur et à mesure qu'il y avait beaucoup de choses qui ne jouaient pas. Il y avait des mandats et des heures d'ouverture à respecter, notamment à Chavannes-de-Bogis, où il fallait ouvrir à l'heure et pas avant, conformément à la volonté du client. Le recourant était en avance, ce qui était grave pour le client. Il n'était pas exclu que d'autres agents l'aient fait. Le recourant ne devait pas manger dans la voiture, chose qu'il faisait. Le collaborateur qui travaillait avec lui avait émis un avis de dysfonctionnement. S'agissant de la cigarette, le recourant avait répondu au témoin qu'il ne fumait pas dans la voiture puisqu'il avait la main à l'extérieur. Il s'était ensuite mis à la cigarette électronique. Pour l'image de l'employeur, il n'était pas bon qu'un agent de sécurité fume dans la voiture. Il devait le faire pendant ses pauses. La société n'avait jamais reçu de plainte de la part de ses clients. Le témoin avait un jour cherché le recourant sur le site du centre commercial de Chavannes-de-Bogis pendant vingt minutes. Il l'avait trouvé à l'extérieur en train de boire un café avec un collaborateur du centre, alors qu'il n'avait pas droit à une pause et que les alarmes du multimédia sonnaient. Le témoin lui avait demandé de venir avec lui. Il ne s'était pas exécuté immédiatement. Il lui avait redemandé à deux ou trois reprises de venir et l'avait finalement renvoyé à la maison. Si le recourant nourrissait les canards, c'était pendant ses heures de service car il n'avait pas de pause pendant ses missions à Genthod. Le témoin a confirmé qu'on lui avait rapporté que le recourant était allé boire un café avec un agent travaillant pour la concurrence et qu'il aurait demandé à son collègue de l'accompagner, ce que ce dernier aurait refusé. Boire un café avec la concurrence durant le service ne se faisait pas. Le témoin a nié l'existence d'un contentieux particulier avec le recourant, qui devait suivre ses instructions. Il ne se souvenait pas de la suite donnée au courrier du recourant. Il était possible que le recourant ait été appelé en dehors de ses horaires. Le témoin a confirmé sa disponibilité pour rendre service et venir travailler alors qu'il était en congé. Selon le témoin, le licenciement était justifié. Il n'y avait pas eu de grosses fautes mais une accumulation de faits. Monsieur K_____, administrateur de l'employeur, a été entendu en qualité de témoin. Il avait engagé le recourant. Après quelques temps, il y avait eu plusieurs problèmes sur le terrain en lien avec le respect du règlement. Le recourant avait été invité à respecter le règlement et les instructions de ses supérieurs. Il avait admis certaines choses mais réfuté d'autres griefs. Il avait reçu des avertissements et son chef l'avait rappelé à l'ordre à plusieurs reprises. Le

recourant ouvrait le site de Chavannes-de-Bogis avant l'heure. Des alarmes se déclenchaient alors qu'il était en train de discuter avec un employé du centre. Il était exact que le recourant acceptait les remplacements en dehors de ses heures de travail. C'était des heures supplémentaires. Il avait toujours été respectueux de la direction. En revanche, tel n'était pas le cas sur le terrain avec son supérieur ou certains clients, selon ce qu'on avait rapporté au témoin. Ce dernier ne pouvait confirmer que le recourant avait mangé dans la voiture, car il n'était pas sur le terrain. Il n'y avait pas de contentieux entre le recourant et son supérieur hiérarchique, mais son comportement sur le terrain n'était plus supporté. Pour le témoin, le recourant avait commis une faute grave. On lui avait en effet rapporté qu'il avait voulu dormir dans le véhicule. De plus, il disposait d'une radio personnelle dans le véhicule, communiquait avec une entreprise concurrente, allait prendre un café avec les agents de l'entreprise de sécurité concurrente malgré le refus de son binôme en le traitant de trouillard. 23. Dans ses conclusions après enquête du 31 mars 2015, le recourant s'est dit très sceptique sur le témoignage de MM. K_____, F_____ et J_____. Rien ne justifiait son renvoi pour erreur grave. Tout se basait sur des points rapportés par ses collègues auxiliaires, qui pouvaient agir par jalousie afin d'obtenir un contrat fixe. Le recourant a relevé plusieurs points ressortant des témoignages, qu'il a qualifiés de contradictoires. 24. Après expiration du délai fixé à l'intimée pour se déterminer, la chambre de céans a informé les parties que la cause était 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 (LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. La LPGA, entrée en vigueur le 1 er janvier 2003, est applicable à la présente procédure.

3. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, le présent recours est recevable (art. 56 à 60 LPGA).

4. Le litige porte sur le point de savoir si c'est à bon droit que l'intimée a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage de 40 jours.

5. L'art. 30 al. 1 let. a LACI prévoit que le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. L'art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI - RS 837.02) dispose qu'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. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c).

La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1). La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale

Sicherheit, 2^{ème} éd. 2007, n. 855 p. 2435). 6. 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^{ème} 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). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du Code des obligations (CO - RS 220). Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage (ATF 122 V 34 consid. 3a). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu à son licenciement, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 190/06 du 20 décembre 2006 consid. 1.2 et les références citées). Il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance-chômage, si et dans la mesure où la survenance du chômage n'est pas imputable à des facteurs objectifs, mais qu'elle est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité, ce que l'assurance ne saurait prendre en charge (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2).> Selon la jurisprudence, pour fixer la sanction dans un cas concret, il y a lieu de partir de la valeur moyenne de la fourchette correspondant au degré de gravité de la faute, soit 45 jours en cas de faute grave (ATF 123 V 150 consid. 3c) 7. 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'arrose 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).

8. La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_577/2011 du 31 août 2012 consid. 3.2.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 150 consid. 2). L'art. 61 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative (LPA – E 5 10) dispose que le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation. 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. Comme 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2). 9. Une suspension du droit à l'indemnité ne peut 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 242 consid. 1). En vertu du principe inquisitoire, il appartient avant tout à la caisse – et au juge en cas de recours – de

déterminer les motifs qui ont conduit à la résiliation du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 380/00 du 26 avril 2001 consid. 2d). 10. 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 353 consid. 5b; ATF 125 V 193 consid. 2).

11. a) En l'espèce, l'intimée n'a guère motivé la sanction infligée au recourant. Elle paraît être partie du principe que le licenciement en raison du comportement du recourant exigeait qu'une faute grave soit retenue, sans nuancer en fonction des griefs avancés par l'employeur et de l'ensemble des circonstances, ce qui n'est pas conforme au droit. Comme cela ressort de son écriture du 31 octobre 2014, l'intimée a également tenu compte d'une faute du recourant qui avait entraîné son licenciement dans le cadre de précédents rapports de travail et qui n'avait pas été sanctionnée à l'époque. Selon l'art. 45 al. 5 OACI, si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les deux dernières années sont prises en compte dans le calcul de la prolongation. Ainsi, si les antécédents de l'assuré doivent être pris en considération aux termes de cette disposition, il faut toutefois qu'ils aient fait l'objet d'une sanction (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 97 ad art. 30). Ce n'est toutefois pas le cas en l'occurrence, de sorte que ce critère ne peut être pris en considération pour fixer la quotité de la suspension du droit à l'indemnité. L'intimée ne s'étant ainsi pas fondée sur des critères pertinents pour prononcer la sanction en cause, elle a commis un abus de son pouvoir d'appréciation.

b) Partant, la chambre de céans est fondée à s'en écarter et à y substituer sa propre appréciation. b) Le recourant s'est notamment vu reprocher en octobre 2012 par l'employeur de ne pas avoir nettoyé sa voiture de service. Cette critique n'a cependant pas été reprise dans les courriers ultérieurs de l'employeur, hormis lors du témoignage de M. F_____ qui n'a pas précisé à quand remontait cette négligence. D'autres témoins ont par ailleurs mentionné le zèle particulier du recourant dans le nettoyage des voitures de l'employeur. On ne peut ainsi retenir un manquement sur ce point. L'employeur invoque également le fait que le recourant aurait mangé dans la voiture. Or, plusieurs témoins ont signalé que le recourant – à l'instar des autres collaborateurs – sortait du véhicule pour manger. Ce dernier a admis avoir mangé dans l'habitacle en cas de surcharge de travail. On notera cependant que le règlement de l'employeur n'interdit pas expressément de manger dans la voiture. On voit d'ailleurs mal quel préjudice concret l'employeur encourrait du fait que le recourant a occasionnellement consommé de la nourriture dans la voiture, puisqu'il la nettoyait après. Il lui est également reproché d'avoir jeté du pain aux canards alors qu'il pique-niquait durant sa pause. Or, il s'avère que d'autres collaborateurs l'ont également fait, sans être inquiétés par l'employeur selon les déclarations de Mme G_____. Quoi qu'il en soit, il s'agit là à l'évidence d'un « comportement-bagatelle », et l'invocation de ce grief par l'employeur est plutôt révélatrice des tensions dans les rapports de travail et d'une gestion du personnel extrêmement dirigiste, voire chicanière, que de réels manquements du recourant. Tel est également le cas de la critique à l'encontre du recourant pour s'être trouvé quelques instants dans une station-service, où il a rencontré son supérieur. Quant à la fiche de dysfonctionnement du 26 janvier 2013, elle ne peut être retenue dans l'appréciation de la

faute du recourant dès lors qu'il n'est pas certain qu'elle le concerne. Enfin, les allégations des supérieurs du recourant sur l'utilisation du téléphone privé et les contacts par radio avec des entreprises de la concurrence ne sont pas documentées et se fondent sur des « on-dit », qui n'ont d'ailleurs pas fait l'objet des fiches de dysfonctionnement pourtant usuelles chez l'employeur, de sorte qu'on ne peut considérer ces faits comme avérés. Les autres critiques de l'employeur appellent les commentaires suivants. Si le recourant a quitté son poste en mai 2012 sans mettre le site concerné sous alarme, cela constitue effectivement un manquement clair à ses obligations. Il ne s'agit cependant pas là d'un comportement récurrent mais au contraire d'un événement unique. De plus, l'employeur a attendu quelque cinq mois pour réprimander le recourant, ce qui laisse penser qu'il ne s'agissait pas d'un événement grave. Par ailleurs, il est établi que le recourant a fumé à une reprise au moins dans sa voiture, comme cela ressort de ses explications du 22 octobre 2013. Il semblerait de plus qu'il ait dormi dans son véhicule durant une mission et qu'il aurait quitté un soir le site de Chavannes-de-Bogis sans tirer le rideau métallique. Il s'agit incontestablement là de lacunes dans l'exécution du travail. Le recourant a également ouvert à plusieurs reprises le site de Chavannes-de-Bogis avant l'heure, ce qui semble être le grief principal de l'employeur. Le recourant a ainsi enfreint les directives de son employeur. La gravité de ce manquement doit cependant être relativisée. Il ressort en effet de l'instruction que les consignes à ce sujet ont changé en cours d'emploi, ce qui démontre qu'il ne s'agissait pas d'une règle absolue. En outre, plusieurs collaborateurs – dont le formateur du témoin I_____ – ont également ouvert le site à l'avance. Le supérieur de Mme G_____ n'ignorait pas non plus qu'elle ouvrait également le site à l'avance, sans qu'elle ne soit réprimandée. Or, 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 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4.1). Au vu de la tolérance de l'employeur par rapport à cette pratique à l'égard de certains de ses employés, on peut sérieusement mettre en doute que le recourant devait s'attendre à voir les rapports de travail résiliés pour ce motif. Enfin, le comportement de l'employeur n'est pas exempt de tout reproche. L'audition des témoins a notamment révélé une mauvaise atmosphère de travail, de très fréquentes modifications d'horaires de travail à brève échéance – que le recourant a toujours acceptées sans rechigner – et l'assignation de tâches qui sortent manifestement du cahier des charges d'agents de surveillance, telles que le nettoyage des véhicules privés de leurs supérieurs ou le vidage de leurs poubelles personnelles. Or, on rappellera qu'il y a lieu de tenir compte d'une faute concomitante de l'employeur dans la fixation de la durée de la suspension (RUBIN, Commentaire, n. 103 ad art. 30). Dans l'appréciation de la faute d'une assurée ayant donné son congé, le Tribunal fédéral a souligné que si un assuré peut dans un tel cas faire valoir des circonstances atténuantes (par exemple une situation comparable à du mobbing ou des provocations continuelles de la part de l'employeur), la durée de la suspension sera réduite en fonction de la gravité de la faute concomitante commise par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 74/06 du 6 mars 2007 consid. 3). Il est vrai que de telles circonstances sont prises en considération dans les cas où l'assuré a lui-même donné son congé, afin de déterminer s'il était exigible qu'il poursuive les rapports de travail. Par conséquent, elles n'exculpent pas un assuré de ses propres manquements, qui ont donné lieu au licenciement. Toutefois, dans la mesure où le comportement de l'employeur et le climat de travail hostile auraient justifié une réduction de la sanction si le recourant avait lui-même donné son congé, il n'y a pas lieu d'en faire totalement abstraction

dans l'appréciation de sa faute. En conclusion, le comportement du recourant n'échappe pas à toute critique puisqu'il a commis quelques erreurs dans l'exécution de son travail et a ouvert le site de Chavannes-de-Bogis de manière anticipée à quelques reprises. Au vu de l'ensemble des circonstances, on ne saurait cependant retenir une faute grave, et il se justifie d'admettre une faute moyenne. Partant, la sanction sera déterminée en partant de la valeur moyenne dans un tel cas, soit 23 jours, et fixée à 25 jours, par analogie avec la casuistique exposée ci-dessus. 12. Eu égard à ce qui précède, le recours est partiellement admis. Le recourant, qui n'est pas représenté, n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. a LPGA). Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. g LPGA). PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

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