

GE_GERICHTE A/556/2017 vom 20. Juni 2017

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_556_2017

FR: GE_GERICHTE A/556/2017 du 20 juin 2017

IT: GE_GERICHTE A/556/2017 del 20 giugno 2017

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 20.06.2017
A/556/2017

A/556/2017 ATAS/520/2017 du 20.06.2017 (CHOMAG) , PARTIELMNT ADMIS En fait En droit République et canton de Genève POUVOIR JUDICIAIRE A/556/2017 ATAS/520/2017 COUR DE JUSTICE Chambre des assurances sociales Arrêt du 20 juin 2017 1 ère Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à CAROUGE, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître Mathieu GEX recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sise rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après l'assuré) a déposé auprès de la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après la caisse), le 23 septembre 2016, une demande visant à l'octroi d'indemnités de l'assurance-chômage à compter du 1 er octobre 2016. Il a indiqué qu'il avait travaillé chez B_____ AG du 1 er mai 2011 au 30 septembre 2016, date à laquelle il avait été licencié en raison d'une réorganisation de la société.![endif]>![if> 2. Par courrier du 5 septembre 2016, l'assuré a expliqué qu'il considérait son licenciement du 23 mai 2016 comme forcé, parce que, du fait qu'il n'avait pas accepté la proposition du nouveau poste, il ne pouvait plus continuer à occuper sa fonction actuelle de cadre dirigeant en raison d'une réorganisation interne dans laquelle cette fonction disparaissait. Il a déclaré que le nouveau poste proposé ne correspondait pas à celui évoqué lors des quatre entretiens oraux qu'il avait eus avec le directeur de la société, M. C_____, depuis le mois de janvier, et à celui qui avait été présenté le 8 avril 2016 au personnel de l'entreprise qui le décrivait comme cadre et bras droit direct du CEO. Il a précisé que le motif de cette annonce était de gérer immédiatement l'acquisition d'un nouveau client responsable du doublement du chiffre d'affaires.![endif]>![if> 3. Dans son attestation établie le 22 septembre 2016, l'employeur a également mentionné à titre de motif de la résiliation du contrat de travail celui de réorganisation.![endif]>![if> 4. Il résulte cependant d'un « rapport d'entretien sur motif de la rupture du contrat de travail » établi sur la base d'un entretien téléphonique du 12 octobre 2016 avec Madame D_____ de B_____ AG qu'« en raison du souhait de l'assuré de revenir en Suisse romande, un poste de Business Development Manager lui a été proposé le 23 mai 2016. L'assuré a refusé cette proposition, au motif que les conditions de salaire et de responsabilité proposées ne correspondent pas à ses attentes. Ce nouveau poste a été créé dans un bureau localisé à Crissier nouvellement créé en septembre 2016 ». Mme D_____ a également indiqué que le taux d'activité de 80% avait été demandé par l'assuré qui souhaitait réduire son temps de travail et a affirmé que « le contrat actuel aurait été reconduit si l'assuré n'avait pas demandé à revenir dans sa région d'origine et qu'il n'est pas possible de le continuer en étant localisé à Crissier ».![endif]>![if> Lors d'un entretien téléphonique avec l'assuré du même jour, celui-ci a précisé que le motif de son déménagement en Suisse romande avait pour but de se rapprocher de ses origines et qu'il en avait fait part à sa direction depuis

janvier 2016. Il a ajouté avoir demandé le 23 mai 2016 de continuer à occuper son poste actuel, ce qui lui avait été refusé. M. C_____ a confirmé le 21 octobre 2016 que l'assuré l'avait informé entre février et mars 2016 de son souhait de retourner en Romandie, que suite à plusieurs entretiens avec l'assuré - qui était ouvert à accepter un changement de son taux d'activité -, un accord oral avait été trouvé le 7 avril 2016 sur la base d'une fonction et de conditions similaires, à l'exception d'un taux agréé de 80%, au contrat appliqué en octobre 2014 avant le déménagement de l'assuré pour Rheinfelden. M. C_____ a également confirmé que le lendemain du « handshake », il avait présenté un organigramme et informé les collaborateurs internes de l'accord de la veille qui serait mis en place à compter du 1^{er} octobre 2016, le temps de prévoir le déménagement. Il a souligné qu'il était satisfait des performances de l'assuré et qu'il aurait reconduit son contrat. Les motifs pour lesquels il lui avait proposé un nouveau contrat reposaient sur la demande de l'assuré de retourner en Romandie. À la question de savoir pour quelle raison le délai de réflexion au 24 mai 2016 n'avait pas été respecté, M. C_____ a répondu que suite au refus le 23 mai 2016 de l'assuré de signer la proposition identique à celle discutée, il avait appelé un témoin pour constater le refus et avait signifié à l'assuré la résiliation de fin de rapport de travail. Il a encore précisé que l'assuré avait été malade plusieurs mois en 2015 en raison de stress important et qu'il considérait que celui-ci était responsable de sa situation puisqu'il en était l'initiateur. 5. Par décision du 24 octobre 2016, la caisse a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension d'une durée de 31 jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité de l'assurance-chômage, au motif qu'il était responsable de sa situation de chômage. 6. Le 4 novembre 2016, l'assuré a formé opposition. Il conteste avoir donné à son employeur un motif de résiliation. Il explique qu'il n'a pas pu accepter de signer le nouveau contrat de travail qui lui était proposé le 23 mai 2016, car celui-ci ne correspondait pas à ce qui avait été négocié. Ainsi ce nouveau contrat avait pour conséquence la perte du statut de cadre, la réduction des conditions salariales, du financement de la prévoyance professionnelle 2^{ème} pilier et des prestations de la prévoyance professionnelle 2^{ème} pilier. Il allègue n'avoir en aucun cas démissionné de son poste de cadre ou renoncé au contrat de travail existant jusqu'au moment de son licenciement. Il considère que la nouvelle proposition de contrat pour le 1^{er} octobre 2016 faisait suite à de multiples entretiens et de négociations non abouties, et que de ce fait, l'offre devenait caduque et son contrat de travail restait en vigueur. Il affirme avoir informé son ancien employeur qu'il poursuivrait les tâches de son poste de cadre et conserverait son contrat de travail à Rheinfelden en cas d'échec des négociations. 7. Par décision du 16 janvier 2017, la caisse a rejeté l'opposition, considérant que le refus de l'assuré d'accepter les nouvelles conditions contractuelles, elles-mêmes suscitées par sa demande de retourner en Suisse romande, avait provoqué la rupture du contrat de travail. 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 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 « Pérénsation », « 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. 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.![endif]>![if> 10. La chambre de céans a ordonné la comparution personnelle des parties le 9 mai 2017. À cette occasion, l'assuré a déclaré que![endif]>![if> « J'ai commencé à travailler pour B _____ SA le 1 er 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 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'aurais 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 1^{er} 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 ». 11. 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) 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).

2. Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA).

3. Le litige porte sur le droit de la caisse d'infliger à l'assuré la suspension pour une durée de 31 jours de son droit à l'indemnité de l'assurance-chômage, au motif qu'il serait responsable de son licenciement.

4. Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage.

Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 consid. 4c/aa). Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail sans s'être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI ; RS 837.02)), mais également de celui qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation de contrat (art. 44 al. 1 let. a OACI). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages 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.316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2). Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance-chômage, si la survenance du chômage est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité. L'assurance ne saurait prendre en charge le chômage dans ce cas-là (arrêt du Tribunal fédéral C_207/205 du 31 octobre 2005). On attend de l'assuré qu'il ne cause pas lui-même le dommage mais qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenue par la jurisprudence est celle du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré. Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vu

d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Circulaire du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) relative à l'indemnité de chômage, janvier 2007, n° D18). D'après la jurisprudence, l'impossibilité pour un assuré de conserver un emploi ne peut être admise en assurance-chômage que si des éléments solides établissent clairement que la continuation des rapports de travail était intolérable (DTA 1968 p. 47/ch. 15). En effet, les circonstances permettant d'admettre que l'on n'eût pu exiger de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi doivent être appréciées de manière restrictive (DTA 1989 N° 7 p. 89). La faute au sens du droit régissant l'assurance-chômage se distingue de la faute au sens du droit pénal par le fait que l'assuré ne doit pas forcément avoir un comportement répréhensible pour commettre une faute. Un assuré qui, pour des raisons honorables (par exemple abandon d'un emploi durable pour parfaire sa formation) provoque son chômage, agit en principe fautivement au sens de la LACI et s'expose de ce fait à une sanction (SECO, Circulaire IC 01.92/217). La suspension du droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 44 al. 1 let. a OACI ne présuppose pas une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour juste motif au sens de l'art. 337 du Code des obligations, loi fédérale, du 30 mars 1911, complétant le code civil suisse (CO ; RS 220). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, 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 (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités). De même, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures de crise cantonales, Procédure, Delémont 2005, p. 275; MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne 1992, p. 182; arrêt du Tribunal fédéral C 185/2004 du 12 avril 2005). Il peut arriver qu'un emploi qui constituait un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstance. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il garde son emploi, sans être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre. Dans une telle hypothèse, il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute. À cet égard, il convient de s'inspirer des règles de l'art. 16 al. 2 LACI qui définit les cas dans lesquels un travail n'est pas réputé convenable (SVR 1999 ALV n° 22 p. 54). Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts. Les heures supplémentaires qui ne dépassent pas la durée du travail maximale légale, les différends quant au salaire, tant que les conventions collectives ou les dispositions contractuelles sont respectées, de même qu'un climat de travail tendu ne suffisent pas à faire qualifier un emploi de non convenable. Si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical (Bulletin LACI janvier 2013/D25-D29-D26). S'agissant de la casuistique, le Tribunal fédéral a confirmé une suspension de 31 jours prononcée à l'encontre d'un employé en considérant que le seul fait établi que son avenir au sein de la société était à terme sérieusement compromis ne le légitimait pas, sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, à résilier lui-même son contrat de travail sans être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi. On ne voyait pas non plus qu'il se serait à l'époque trouvé dans une situation telle qu'il risquait d'engager sa responsabilité de directeur général et n'aurait pu s'y soustraire qu'en quittant l'entreprise

(arrêt du Tribunal fédéral C 197/2006 du 27 août 2007). Le Tribunal cantonal des assurances a jugé que des critiques formulées par l'employeur la veille du départ en vacances de l'employée, et à une seule occasion, ne justifiaient pas la démission de cette dernière, de sorte que la suspension du droit à l'indemnité de 31 jours devait être confirmée (ATAS/1084/2005 du 12 décembre 2005). Il a également confirmé une suspension de 35 jours prononcée à l'encontre d'une employée ayant résilié successivement avec effet immédiat deux contrats de travail en considérant que l'activité de nettoyeuse n'était pas convenable (ATAS/206/2007 du 28 février 2007). Il a enfin confirmé une suspension de 31 jours prononcée à l'encontre de l'employé qui avait déménagé à Genève alors qu'il travaillait dans le Jura et résilié son contrat pour ce motif (ATAS/409/2010 du 20 avril 2010). Le comportement fautif de l'assuré ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail doit être clairement établi (Circulaire du SECO, n° D20). Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid.3; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 3). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22). 5. Selon l'art. 17 al. 3 première phrase LACI, le chômeur est tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé. Par ailleurs, l'art. 16 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. Son droit à l'indemnité de chômage est suspendu s'il n'observe pas les prescriptions de contrôle de chômage ou les instructions de l'office du travail, notamment en refusant un travail convenable qui lui est assigné (art. 30 al. 1 let. d LACI).![[endif]]>[[if]]> Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI, « N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui: a. n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail;![[endif]]>[[if]]> b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée;![[endif]]>[[if]]> c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré;![[endif]]>[[if]]> d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable;![[endif]]>[[if]]> e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail;![[endif]]>[[if]]> f. nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés;![[endif]]>[[if]]> g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie;![[endif]]>[[if]]> h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires; ou![[endif]]>[[if]]> i. procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70% du gain assuré ».![[endif]]>[[if]]> 6. En ce qui concerne la preuve, 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 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3; 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2). Il n'existe 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).

7. En l'espèce, la caisse, se fondant pour l'essentiel sur les explications données par l'employeur, a considéré que l'assuré était responsable de sa situation de chômage. Selon elle en effet, il « apparaît que l'assuré est bien l'initiateur des actions entreprises pour permettre son retour en Romandie. Malgré les actions de sa hiérarchie qui ont abouti à une proposition de poste dans la région souhaitée et aux conditions proches de celle que l'assuré a connue avant d'être transféré à Rheinfelden, le refus de l'assuré d'y donner suite a provoqué la fin des rapports de travail » (cf. rapport du 12 octobre 2016).

8. L'assuré soutient au contraire n'avoir donné à son employeur aucun motif de résiliation. L'assuré considère que le nouveau contrat de travail qui lui a été proposé le 20 mai 2016 n'était pas convenable. Il y a lieu de constater cependant que le nouveau poste correspondait sans aucun doute à ses aptitudes et à sa situation (art. 16 al. 2 let b et c LACI). Quand bien même les conditions salariales, le financement et les prestations du 2^{ème} pilier prévues n'ont pas satisfait l'assuré et l'ont conduit à refuser de signer le contrat, sa rémunération restait supérieure aux 70% du gain assuré (art. 16 al. 2 let. i LACI). On doit ainsi admettre que le poste visé par le nouveau contrat répondait aux critères d'un travail convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI, ce qui justifie une suspension du droit de l'assuré à une indemnité.

9. La caisse a qualifié la faute commise par l'assuré de grave et a prononcé la durée de la sanction à 31 jours. Elle motive cette sanction, en considérant le fait qu'il s'agit d'une première démission fautive de problèmes de santé en raison du stress important rencontré par l'assuré courant 2015 et d'une frustration importante ressentie envers son ancien employeur.

Il convient de sanctionner par une suspension du droit à l'indemnité le comportement de l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (art. 30 al. 1 let. d LACI). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages 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 p. 92, 126 V 520 consid. 4 p. 523, 130 consid. 1 et la référence). Selon l'art. 45 al. 3 et 4 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 - ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI ; RS 837.02), la suspension dure : a. de 1 à 15 jours en cas de faute légère ; b. de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne ; c. de 31 à 60 jours en cas de faute grave (al. 3). Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré : a. abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ; ou qu'il b. refuse un emploi réputé convenable (al. 4). 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 Bundes-verwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2ème éd., n 855, p. 2435). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave même si les conditions de cette disposition réglementaire sont réalisées. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de cette disposition, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Ainsi, dans un arrêt C 230/01 du 22 mai 2001 (DTA 2003 n° 26 p. 248, consid. 3.3), le Tribunal fédéral des assurances a qualifié de faute de gravité moyenne - justifiant une suspension d'une durée de 19 jours - le refus d'un assuré d'accepter une modification du contrat de travail au sujet de la période durant laquelle il pouvait prendre ses vacances. 10. Reste ainsi à qualifier la faute commise par l'assuré en refusant de signer le nouveau contrat.!

a. Il n'est en l'occurrence pas contesté que l'assuré a fait part à son employeur, dès janvier 2016, de son souhait de s'occuper d'un nouveau client en revenant en Suisse romande et que des discussions ont eu lieu à ce propos. Force est de constater qu'en revanche, les versions de l'employeur et de l'assuré divergent ensuite sur plusieurs points. b. L'assuré déclare que c'est l'employeur qui lui a proposé une réduction de son temps de travail à 80%, alors que celui-ci affirme, lors de l'entretien téléphonique du 12 octobre 2016, que ce taux de 80% avait au contraire été sollicité par l'assuré. La chambre de céans relève à cet égard que l'employeur se contredit, puisqu'il indique le 21 octobre 2016, que l'assuré était « ouvert à accepter un changement de son taux d'activité ». c. L'assuré allègue que le contrat qui lui a finalement été soumis le 20 mai 2016 ne correspondait pas à ce qui avait été convenu, sur le plan du salaire plus particulièrement. Selon lui, « d'après nos discussions, il n'y aurait pas de changements s'agissant du montant du salaire ». L'employeur, quant à lui, indique que l'accord oral qui avait été trouvé le 7 avril 2016 était identique (fonctions et conditions similaires) au contrat qui avait été appliqué en octobre 2014 avant le déménagement de l'assuré pour Rheinfelden. Il y a lieu de souligner que l'employeur compare l'accord oral au contrat conclu en 2014, mais ne dit rien sur la proposition du 20 mai 2016. Or, ce dont se plaint l'assuré, c'est précisément du fait que cette proposition ne correspondait pas à ce qui avait été discuté, ce qui explique qu'il ait refusé de signer le nouveau contrat. Ce n'est en réalité que lorsqu'il est interrogé sur l'absence de délai de réflexion que M. C._____ indique que l'assuré a refusé de « signer la proposition identique à celle discutée ». Invité par la chambre de céans à commenter les raisons pour lesquelles, selon lui, le nouveau contrat n'avait pas été établi conformément aux discussions, l'assuré a expliqué, après avoir pris connaissance du rapport d'entretien sur le motif de la rupture du contrat de travail du 12 octobre 2016, que « 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 ». La chambre de céans n'est, au vu de ce qui précède, pas convaincue de ce que ce nouveau contrat – quand bien même il avait été établi pour répondre au souhait de l'assuré de revenir en Suisse romande – ait été conforme à l'accord oral. On ne saurait quoi qu'il en soit pas exclure qu'il ait pu y avoir malentendu entre les parties au contrat. La chambre de céans est du reste d'avis que l'interprétation donnée par

l'assuré, selon laquelle « mon patron n'a pas regardé les détails du nouveau contrat établi par le directeur financier » est plausible. d. L'assuré fait valoir qu'« 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 ». Il a ajouté avoir expressément demandé le 23 mai 2016 de continuer à occuper son poste actuel, ce qui lui a été refusé. Il apparaît, au degré de vraisemblance requis par la jurisprudence, que l'assuré a bel et bien cru, lors des discussions ayant abouti au contrat du 20 mai 2016, qu'en cas d'échec des négociations, il retrouverait son poste à Rheinfelden. L'assuré a en effet toujours été constant dans ses déclarations. De plus, il n'y a pas trace dans le dossier d'un courrier de l'assuré informant son employeur qu'il entendait démissionner de son poste. Il n'est pas contesté que le poste à Rheinfelden aurait été reconduit si l'assuré n'avait pas demandé à revenir dans sa région d'origine. L'employeur a à cet égard souligné qu'il était satisfait des performances de l'assuré, de sorte qu'il n'aurait pas eu sinon de raison de lui établir un nouveau contrat. Il a précisé qu'il n'était en revanche pas possible « de le continuer en étant localisé à Crissier », que l'assuré ne pouvait continuer à travailler à son poste actuel que s'il restait à Bâle. On peut déduire de ces déclarations qu'il a effectivement refusé de réintégrer l'assuré à son poste précédent. Il y a par ailleurs lieu de constater qu'à la date à laquelle le nouveau contrat a été communiqué à l'assuré, soit le 20 mai 2016, celui-ci n'avait pas encore déménagé à Genève. Il n'est en effet domicilié dans le canton que depuis le 1^{er} août 2016 selon l'extrait Calvin de l'office cantonal de la population. On ne comprend dès lors pas bien le motif avancé par l'employeur pour justifier le fait que le contrat actuel n'aurait pu être reconduit, ce d'autant moins que l'assuré a, dans le cadre de son activité lucrative, pour habitude de se déplacer beaucoup. e. L'assuré reproche à son employeur de ne lui avoir laissé aucun délai de réflexion pour signer le contrat le 23 mai 2016, contrat dont il n'avait eu connaissance que trois jours plus tôt, précisant à cet égard que « 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 ». À la question de savoir pour quelle raison un délai de réflexion n'avait pas été accordé à l'assuré, M. C. _____ n'a donné aucune réponse, mais a confirmé qu'il n'y en avait pas eu. Il a en effet expliqué que suite au refus de l'assuré de signer la proposition, il avait appelé un témoin pour constater le refus et avait signifié à l'assuré la résiliation des rapports de travail. Une réaction aussi abrupte de la part de l'employeur ne manque pas d'étonner. Elle est incompréhensible, sachant qu'il était satisfait du travail de l'assuré. f. Force est ainsi de constater que l'assuré n'a en aucun cas adopté intentionnellement un comportement dans le but d'être licencié. L'employeur a indiqué que l'assuré était responsable de sa situation puisqu'il en était l'initiateur. L'assuré est certes à l'origine de l'établissement du nouveau contrat puisqu'il a exprimé le souhait de retourner en Suisse romande. Considérer qu'il est de ce fait-même responsable de sa situation de chômage représente toutefois de la part de l'employeur un raccourci pour le moins téméraire que l'on ne saurait retenir. g. Il convient enfin de rappeler que lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute (ATF 112 V 245). 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 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).!endif]>!if> 12. Le recours est en conséquence partiellement admis.!endif]>!if> PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme : 1. Déclare le recours recevable.!endif]>!if> Au fond : 2. L'admet partiellement, en ce sens que la

durée de la suspension est réduite à 16 jours.![endif]>![if> 3. Condamne l'intimée à verser au recourant la somme de CHF 2'000.- à titre de participation à ses frais et dépens.![endif]>![if> 4. Dit que la procédure est gratuite.![endif]>![if> 5. 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.![endif]>![if> La greffière Nathalie LOCHER La présidente Doris GALEAZZI Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le

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