

VD_FINDINFO Arrêt / 2024 / 631 vom 27. September 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-09-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2024__631

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2024 / 631 du 27 septembre 2024

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2024 / 631 del 27 settembre 2024

Regeste

AC, COMPORTEMENT, FAUTE DE GRAVITÉ MOYENNE, REJET DE LA DEMANDE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ | 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 3 LACI, 44 al. 1 let. a OACI, 45 al. 3 let. b OACI

Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour des assurances sociales Arrêt / 2024 / 631

AC, COMPORTEMENT, FAUTE DE GRAVITÉ MOYENNE, REJET DE LA DEMANDE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ | 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 3 LACI, 44 al. 1 let. a OACI, 45 al. 3 let. b OACI

TRIBUNAL CANTONAL ACH 79/23 - 138/2024 ZQ23.032043 COUR DES

ASSURANCES SOCIALES _____ Arrêt

du 27 septembre 2024 _____ Composition : _____ Mme Berberat , juge unique Greffier : M. _____ Germond ***** Cause pendante entre : Z. _____ , au [...], recourant, et Caisse cantonale de Chômage, Division juridique , à Lausanne, intimée.

_____ Art. 17, 30 al. 1 let. a et al. 3 LACI ; 45 OACI E n f a i t : A. a) Le 10 décembre 2018, Z. _____ (ci-après, également : l'assuré ou le recourant), né en [...], s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...] et a sollicité les prestations de l'assurance-chômage dès le 1 er janvier 2019 auprès de la Caisse cantonale de chômage, agence de [...] (ci-après : l'Agence). Il a bénéficié de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation du 1 er janvier 2019 au 18 août 2021. b) Le 17 août 2020, l'assuré a débuté un emploi de responsable hôtelier, au taux de 90 %, auprès de l'EMS [...] à [...]. Par lettre du 10 novembre 2020, l'employeur a résilié le contrat de travail le liant à l'assuré au 24 novembre 2020. c) Du 18 mars 2021 au 30 juin 2021, l'assuré a travaillé comme chargé de projet, au taux de 80 %, auprès du service logistique de l'Hôpital de [...]. d) Le 25 octobre 2021, Z. _____ a été engagé par l'B. _____ de [...] (ci-après : l'employeur) en qualité de directeur, au taux de 90 %, de l'institution la H. _____ rattachée aux activités seniors, à compter du 1 er janvier 2022. Par lettre du 17 novembre 2022, l'employeur a résilié les rapports de travail le liant à l'assuré avec effet au 31 décembre 2022. Cette fin de service avait été reportée au 31 janvier 2023 compte tenu d'une incapacité de travail de l'assuré en raison de maladie. Les motifs invoqués par l'employeur à la base de ce licenciement étaient des infractions aux art. 20 à 23 du règlement d'application de la loi (genevoise) générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC- B 5 05.01). L'assuré avait obligé une collaboratrice à venir travailler alors qu'elle était en incapacité de travail attestée par un certificat médical. Il n'avait en outre pas comptabilisé les heures de travail de collaborateurs venus effectuer des tâches en dehors de leur horaire planifié et avait adopté un comportement inacceptable en tant que supérieur

hiérarchique en tapant du poing sur la table et contre le mur en présence de collaborateurs. Par ailleurs, selon un entretien de service du 14 octobre 2022 entre l'assuré et son conseil, le supérieur hiérarchique J. _____ et la responsable des ressources humaines G. _____, le lien de confiance était rompu avec la hiérarchie mais également avec la majorité des collaborateurs de l'équipe dont l'intéressé avait la direction. Huit sur douze d'entre eux s'étaient plaints de la difficulté de collaboration, d'un climat de peur ainsi que de pression au travail. Malgré les diverses tentatives d'échanges et de métacommunication, l'assuré ne parvenait pas à comprendre les attentes de sa hiérarchie et de l'institution (tant aux niveaux des priorités de gestion que managérial). Les difficultés de collaboration rencontrées étaient à l'origine d'absences maladie des collaborateurs concernés qui mettaient en péril les prestations de l'institution la H. _____. e) Le 26 janvier 2023, l'assuré s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi, au taux de 90 %, auprès de l'ORP, et a sollicité les prestations de l'assurance-chômage dès le 1^{er} février 2023 auprès de la Caisse. Indemnisé à 70 % sur la base d'un gain assuré de 10'401 fr., l'indemnité journalière était de 335 fr. 50 ($\{10'401 \text{ fr.} \times 70\} / 100 / 21.7 \text{ jours}$). A sa demande, la Caisse s'est vue renseignée par l'assuré sur les motifs de licenciement invoqués par son dernier employeur. Dans sa prise de position du 13 février 2023, l'intéressé a indiqué que sa nouvelle place de travail s'était rapidement transformée en une réalité de « micro-management » avec une ingérence dans ses responsabilités liées à son engagement en tant que directeur. Il dénonçait une pression sournoise, une lourdeur de fonctionnement l'obligeant à devenir incompetent ainsi qu'une mauvaise entente avec son supérieur hiérarchique. Au vu de sa formation de manager, il savait prendre du recul et s'était assuré le soutien d'un psychologue et de son médecin traitant. Il faisait part d'une incompréhension, d'une déstabilisation, d'une perte de confiance et d'un sentiment de trahison, estimant que les faits retenus avaient été orientés en vue de son licenciement. En annexe à ses explications, il a joint : - un courrier du 1^{er} septembre 2022 établi par J. _____ et G. _____ à la suite d'un entretien du 15 juillet 2022. On extrait en particulier les passages suivants de ce document : « [...] Madame [...] a également été entendue le 15 juillet 2022 et nous a confirmé le contenu de son message du 11 juillet 2022 : Le Vendredi 8 juillet 2022, vous avez exigé de Madame [...] qu'elle effectue la veille, malgré le certificat d'incapacité de travail à 100% qu'elle vous présentait et qu'elle vous avait déjà transmis par mail le 6 juillet. Ce que vous lui avez confirmé par mail le jour même en lui notifiant le report au 14 juillet de sa reprise. Vous lui avez reproché son manque de professionnalisme et avez menacé de rédiger un rapport à son égard et ceci « sur [e] pas de porte » laissant la possibilité à la clientèle d'entendre vos propos. Madame [...], par crainte de représailles, a effectué les veilles de nuit des 8 et 10 juillet, malgré un certificat médical qui attestait son incapacité de travail totale jusqu'au 12 juillet. Lors de notre entretien du 15 juillet 2022, vous avez confirmé les propos de Madame [...]. [...] Au cours de la semaine qui a suivi, et suite à la plainte de Madame, vous avez relu les certificats médicaux transmis par ses soins et avez réalisé que vous aviez omis de lire la ligne indiquant l'incapacité de travail totale du 6 au 18 juillet. Vous avez compris que vous aviez commis une erreur et qu'il était légitime que Madame [...] ne se soit pas présentée le vendredi 8 juillet pour prendre son poste. Vous avez reconnu votre réaction impulsive, vous ne l'avez pas écouté et lui avez fait des reproches à tort. Vous avez exprimé vos regrets et souhaité lui présenter vos excuses. Par ailleurs, vous avez souhaité éclaircir votre réaction par le fait que les certificats transmis par Madame le sont dans un format par mail vraiment petit et peu lisible et par votre appréhension à affronter cette collaboratrice au tempérament très fort, au comportement négatif et critique et aux antécédents conflictuels avec ses

collègues et sa hiérarchie. [...] Nous avons ensuite longuement échangé avec Monsieur J._____ et vous-même sur les enjeux managériaux de cette équipe. [...] Vous nous avez partagé votre difficulté à définir les priorités au regard de tout ce que vous constatez à régler dans la maison. Votre expérience antérieure, où la gestion des risques était une priorité, a marqué votre pratique et vous met en tension entre votre souhait d'être perçu comme un manager de proximité bienveillant par vos collaborateurs, et votre regard d'expert en gestion des risques dans une maison comme celle-ci, assumant ses responsabilités et veillant à ce que les tâches soient protocolées. [...] Votre supérieur hiérarchique, Monsieur J._____, vous a rappelé qu'il vous a déjà fait des retours et a tenté de vous aider sur les priorités, en vous indiquant quels axes étaient prioritaires. Il a ensuite constaté votre difficulté à lâcher prise. Malgré ses recommandations, vous poursuivez selon votre idée. Vous avez également des difficultés à appréhender les répartitions des rôles et responsabilités de chacun et comment accompagner les collaborateurs à participer à une réflexion et à endosser les responsabilités qui sont ou qui pourraient être les leurs. Votre premier réflexe est de proposer vos solutions. Aujourd'hui, vous ne parvenez pas à comprendre ce qui est attendu de vous en termes de stratégie managériale, vous ne semblez pas avoir expérimenté ce type de compétence dans vos expériences antérieures. Au sortir de notre échange, nous ne sommes pas convaincus que cela fasse sens pour vous. [...] Suite à notre échange, nous avons relevé que vos valeurs professionnelles (gestion des risques, contrôle, sécurité) ne semblaient pas s'aligner avec le contexte de la maison de la H._____ où les collaborateurs travaillent animés par l'engagement, le bon sens, et la réponse la plus proche aux besoins des séniors. Nous vous avons invit[é] à vous interroger sur la possible compatibilité ou non de vos valeurs avec celles qui sont vécues au sein de la maison, au risque de vous épuiser dans un contexte ne vous correspondant pas. ”; - une convocation adressée le 20 septembre 2022 par l'employeur à un entretien de service avec « intention de résilier les rapports de travail » prévu le 6 octobre 2022 ainsi qu'un courrier de contestation du 24 septembre 2022 en réaction à ladite convocation. Cette situation faisait suite à des nouvelles plaintes de la part de collaborateurs de la H._____ durant le mois d'août 2022 signalant leur souffrance à la hiérarchie s'agissant de la difficulté de l'assuré à gérer ses émotions, de sa façon d'extérioriser sa colère en tapant du poing sur la table et dans les murs, voire à quitter la séance, ainsi que de sa sollicitation auprès des employés pour qu'ils accomplissent des tâches en lien avec le travail en dehors de leurs horaires planifiés et sans comptabilisation de ces heures dans l'outil de gestion. Par décision du 20 avril 2023, l'Agence a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-deux jours dès le 1 er février 2023 pour cause de chômage fautif. Elle lui reprochait, par son attitude, d'avoir donné à son employeur un motif valable de mettre fin au contrat de travail, et partant, de porter une responsabilité dans la perte de son emploi. Le 7 mai 2023, l'assuré s'est opposé à la décision précitée auprès de la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la Caisse ou l'intimée), en demandant un réexamen de son cas sans une « diminution des prestations ». En substance, il a reproché à sa hiérarchie (les ressources humaines) de ne pas avoir appliqué des procédures internes d'amélioration ou d'avertissement, traduisant un manque de soutien. Il s'est plaint par ailleurs d'une relation conflictuelle avec son supérieur direct J._____ au gré de l'avancement de la procédure de licenciement. Il était d'avis que la durée de cette procédure, sans avoir reçu une décision de l'employeur avant plusieurs mois, avait dégradé le climat de confiance et de collaboration, de même que la direction et le « management efficace et adapté » qu'il s'efforçait de déployer dans le cadre de son travail. En annexe à ce

courrier d'opposition, étaient notamment joints : - le procès-verbal d'un entretien téléphonique du 15 septembre 2022 entre l'assuré et son supérieur direct ; - une réponse du 17 novembre 2022 à la lettre de licenciement datée du même jour ; - un courrier de contestation des 24 et 27 septembre 2022 se positionnant sur les divers reproches formulés par l'ex-employeur dans le cadre du licenciement ; - un courriel du 25 avril 2023 d'un collaborateur décrivant le mode de fonctionnement interne de l'B._____ de [...] ; - une lettre du 27 avril 2023 de [...] selon laquelle au vu des excuses de l'assuré à la suite de l'incident de juillet 2022, l'affaire était close, si bien que les choses pouvaient reprendre leur cours normal ; - un courrier du 1^{er} mai 2023 de Me Tramor Mehmetaj, conseil de l'assuré, prenant acte du choix de son mandant de ne pas contester son licenciement par la voie judiciaire ; - une lettre du 7 mai 2023 du Dr X._____, spécialiste en psychiatrie et en psychothérapie, suivant l'assuré depuis le 10 mars 2023 pour le traitement d'une réaction dépressive sévère post-licenciement. Par décision sur opposition du 11 juillet 2023, la Caisse a confirmé la décision du 20 avril 2023 rendue par l'Agence relative à la suspension du droit de l'assuré à l'indemnité de chômage durant vingt-deux jours. Elle a retenu pour l'essentiel que le licenciement de l'intéressé avait été signifié le 17 novembre 2022 dans le cadre d'une procédure régie par le droit public. L'erreur commise en juillet 2022 à l'encontre d'une collaboratrice avait été discutée lors d'un entretien formel du 15 juillet 2022. L'assuré l'avait admise tout en niant sa pertinence dès lors qu'il tenait cet incident comme résolu. L'employeur lui a par la suite reproché d'autres comportements qu'il a contestés formellement. Or, le formalisme de la procédure de licenciement dans lequel a eu lieu la résiliation des rapports de travail de l'assuré, notamment la nécessité d'établir un motif fondé avant de pouvoir notifier un congé (contrairement à ce qui se passe dans le cadre du CO) permettait de retenir que celui-ci avait donné à son ancien employeur au moins un motif suffisant pour justifier son licenciement. De plus, la sanction infligée tenait correctement compte de l'ensemble des circonstances tout en respectant le cadre du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative. B. Par acte du 25 juillet 2023, Z._____ a déféré la décision sur opposition précitée devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant à sa réforme en ce sens que la suspension infligée soit réduite de vingt-deux à seize jours. A sa décharge, il a réitéré ses arguments quant à l'absence de suivi de la « soi-disant procédure de licenciement » par son ancien employeur tout en faisant part de sa consternation s'agissant du crédit attribué aux propos de son ancien chef de service. Il a relevé qu'à la suite de son erreur de lecture du certificat médical et après avoir fait travailler la veilleuse de nuit ([...]), cette dernière avait accepté sa proposition d'excuse, si bien que la gravité des faits n'avait, à ce stade, pas été retenue par l'ancien employeur comme un motif de licenciement. Selon le recourant, c'était le cumul d'autres éléments, notamment celui de manipuler son évaluation, qui avait conduit à son licenciement. A cet égard, il dénonçait les agissements de son ancien chef de service qui aurait créé le dossier dont il avait besoin pour rompre les rapports de travail. Il refusait de se voir reprocher un manquement à sa fonction et à ses responsabilités dans son dernier poste de travail en alléguant avoir subi une pression sournoise de son supérieur direct. Il opposait les témoignages figurant au dossier pour étayer le « marasme » qui régnait auprès de l'B._____ de [...]. Il se disait la victime d'une « vraie supercherie » caractérisée par l'illogisme et la perversion ayant pour conséquences la mise en doute de ses capacités et la nécessité d'un suivi par un psychiatre en raison d'une dépression sévère post-licenciement. Dans sa réponse du 5 septembre 2023, la Caisse a conclu au rejet du recours en renvoyant à la décision sur opposition attaquée. Elle a également produit une copie du dossier complet

du recourant. E n d r o i t : 1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA). b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. c) La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage, la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Le litige porte sur le point de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de vingt-deux jours dès le 1^{er} février 2023 prononcée à l'encontre du recourant est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité, au motif que l'assuré a commis une faute de gravité moyenne en étant licencié en raison de son comportement envers les collaborateurs et collaboratrices de la H. _____.

3. a) 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 et d'éviter le chômage (ATF 124 V 225 consid. 2b et les références ; TF 8C_683/2021 du 13 juillet 2022 consid. 3.3.3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin , Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI). b) Selon 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. Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, se trouve notamment dans cette situation 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. Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de la personne assurée ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement de la personne intéressée. Peu importe que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité. La personne assurée doit fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. En outre, il est nécessaire que la personne assurée ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'elle ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'elle se soit ainsi rendue coupable d'un dol éventuel (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références ; voir également ATF 147 V 342 consid. 6.1). c) 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). d) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du

droit à l'indemnité est de 1 à 15 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). Selon l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Cette disposition est généralement appliquée par analogie lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail (cf. TF 8C_177/2017 du 10 avril 2017 consid. 5 ; TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Un motif valable peut être lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.5 ; TF 8C_313/2021 du 3 août 2021 consid. 4.2). En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de la personne assurée compte tenu de toutes les circonstances, notamment personnelles, ainsi que de son attitude générale vis-à-vis de l'assurance-chômage (TF 8C_750/2021 du 20 mai 2022 consid. 3.2 et les références). 4. Il convient tout d'abord d'examiner si en raison de son comportement jugé non-adéquat ayant conduit à la fin des rapports de travail au 31 décembre 2022, respectivement au 31 janvier 2023, le recourant a, sur le principe, commis une faute justifiant une sanction sous la forme d'une suspension du versement de ses indemnités de chômage. a) En l'espèce, il est reproché à l'assuré d'avoir adopté un comportement ayant provoqué son licenciement auprès de l'B. _____ de [...], respectivement l'institution la H. _____. L'ex-employeur lui reproche des comportements non appropriés envers certains employés de l'institution, ainsi que sa manière de travailler au sein du groupe, circonstances qui ne convenaient pas aux attentes du poste de directeur. b) S'agissant du comportement du recourant, il sied de constater qu'après avoir été engagé en qualité de directeur de l'institution la H. _____ rattachée aux activités séniors, au taux de 90 %, à partir du 1^{er} janvier 2022, l'intéressé a adopté un comportement critiquable envers ses collaborateurs. Ainsi, le 15 juillet 2022, l'intéressé a été entendu par sa hiérarchie à la suite de la plainte du 11 juillet 2022 d'une collaboratrice (veilleuse de nuit) de l'institution, [...], qui, par crainte de représailles, a dû effectuer les veilles de nuit des 8 et 10 juillet 2022, malgré un certificat médical attestant son incapacité de travail à 100% pour la période du 6 au 12 juillet 2022. [...] avait non seulement transmis ce certificat médical au recourant par courriel du 6 juillet 2022, mais lui avait également remis l'original en mains propres le 8 juillet 2022. Lors d'un entretien formel du 15 juillet 2022 avec J. _____ et G. _____, l'intéressé a confirmé les propos de la veilleuse de nuit. Il a en outre reconnu une réaction impulsive, en ce sens qu'il n'avait pas écouté l'employée et lui avait fait des reproches à tort. Il a alors exprimé des regrets et a souhaité lui présenter des excuses. Pour toute explication, l'intéressé a indiqué que les certificats remis l'avaient été dans un format petit et peu lisible, et a ajouté qu'il avait de l'apprehension à affronter cette collaboratrice. Lors de cette entrevue, les enjeux managériaux de l'institution ont été passés en revue. L'assuré a fait part de sa difficulté à définir les priorités au regard de tout ce qu'il constatait à régler dans le cadre de son poste de travail. Dans un courrier du 1^{er} septembre 2022, l'employeur a résumé le déroulement des faits, la teneur de l'entretien du 15 juillet 2022, ainsi que les difficultés rencontrées par l'intéressé dans l'exercice de sa fonction, tout en le rendant attentif qu'il reviendrait formellement sur la nécessité ou non d'établir une sanction à la suite de la faute commise à

l'encontre de [...]. Le recourant a été convoqué par courrier du 20 septembre 2022 à un entretien qui s'est finalement déroulé le 20 octobre 2022 en raison de nouvelles plaintes d'employés en août 2022. L'assuré a ainsi été entendu concernant des infractions aux art. 20 à 23 du règlement d'application de la loi (genevoise) générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC- B 5 05.01). A cette occasion, le supérieur direct de l'intéressé et la responsable des ressources humaines de l'B. _____ ont rapporté les plaintes des collaborateurs qui décrivaient leur souffrance en raison de la difficulté de l'intéressé à gérer ses émotions et sa façon d'extérioriser sa colère en tapant du poing sur la table et dans les murs, voire en quittant la séance. Il lui était reproché par ailleurs d'avoir sollicité des collaborateurs pour qu'ils viennent effectuer des tâches en lien avec le travail en dehors de leurs horaires planifiés, sans comptabiliser des heures dans l'outil de gestion. L'employeur a relevé que ces infractions avaient rompu le lien de confiance avec la hiérarchie mais également avec la majorité des collaborateurs, et qu'il en résultait des absences maladie des employés concernés qui mettaient en péril les prestations de la H. _____. Le recourant ne pouvait en définitive ignorer qu'en agissant de la sorte, il adoptait un comportement contraire à ses devoirs professionnels, compte tenu de la position qu'il occupait en tant que directeur de l'institution. c) Il convient de retenir que l'inadéquation du comportement du recourant à l'égard des collaborateurs est établie. Le recourant a manqué à plusieurs reprises à ses obligations envers ses collaborateurs durant un laps de temps très court, commettant ainsi plusieurs infractions aux devoirs du personnel, ce que l'employeur a précisément décrit dans sa lettre de résiliation du 17 novembre 2022. Au regard de ces circonstances et malgré les explications fournies, il sied de considérer que le comportement de l'assuré a donné lieu à son licenciement en raison de la dégradation des relations de confiance avec la hiérarchie mais également avec la majorité des collaborateurs de l'équipe dont il avait la direction, comportement à l'origine de la résiliation et qui aurait pu être évité. L'ensemble des griefs que le recourant soulève à l'encontre de son licenciement, que ce soit en lien avec la faute qui lui est reprochée – ce qu'il conteste – ou avec la manière dont ce licenciement s'est déroulé, sont sans pertinence dans le cadre du présent litige. Il en va de même concernant les relations tendues entretenues avec son supérieur direct J. _____. 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 (TF 8C_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 4; TFA C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 2b). Par ailleurs, il sied de constater que l'employeur a eu avec l'assuré plusieurs tentatives d'échanges et de métacommunications, afin de lui faire comprendre les attentes de sa hiérarchie et de l'institution (aux niveaux des priorités de gestion et managérial). On relèvera à la décharge du recourant que ses expériences professionnelles antérieures, prioritairement axées sur la gestion des risques, ont marqué sa pratique alors que les principes managériaux de l'institution la H. _____ sont le développement du pouvoir d'agir des collaborateurs, l'intelligence collective, l'autonomie et la créativité. Or, le recourant ne semblait pas avoir expérimenté ce type de compétences par le passé, ne parvenant pas à appréhender les répartitions des rôles et responsabilités de chacun et comment accompagner les collaborateurs à participer à une réflexion et à endosser les responsabilités qui sont ou qui pourraient être les leurs. Son premier réflexe étant de proposer ses propres solutions. Toutefois, à ce stade, il y a uniquement lieu, de déterminer si

le recourant a donné, par son comportement, une raison à son employeur de le licencier. Or tel est le cas, au vu de ce qui a été établi ci-dessus. d) Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que la Caisse a estimé que le recourant avait, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail, ce qui constitue une situation de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. 5. La suspension du droit à l'indemnité de chômage étant fondée dans son principe, il convient dans un second temps de qualifier la gravité de la faute, afin de se prononcer en conséquence sur la quotité de la suspension. a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 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). b) La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. Le pouvoir d'examen du Tribunal cantonal s'étend à la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi qu'à l'opportunité de la décision attaquée. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration. Il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.1 et 5.2 ; TF 8C_712/2020 du 21 juillet 2021 consid. 4.3 et 4.4). c) In casu, pour déterminer la durée de la suspension du droit à l'indemnité, l'Agence a constaté qu'il était établi que l'assuré portait une responsabilité dans la perte de son emploi (décision du 20 avril 2023). Quant à l'intimée, elle s'est référée à un arrêt rendu par le Tribunal fédéral des assurances en 2004 (C 307/02 du 27 janvier 2004) qui avait confirmé une suspension du droit à l'indemnité de chômage de 25 jours dans le cas d'un assuré suivant un programme d'occupation temporaire (PET) durant 6 mois et qui avait adopté un comportement ayant conduit à l'interruption du PET. Toutefois, selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré donne à son employeur un motif de le licencier en raison de son comportement, il s'agit en principe d'une faute grave dans le cadre de l'assurance-chômage, soit au minimum 31 jours de suspension (cf. consid. 3d supra). La suspension de 22 jours prononcée par la Caisse est bien inférieure, dès lors qu'elle correspond à une faute de gravité moyenne. Elle n'est par conséquent pas critiquable en tant qu'elle tient compte de la situation particulière du recourant, dès lors que l'on ne peut écarter l'hypothèse que les tensions avec ses supérieurs pouvaient s'expliquer par le parcours professionnel antérieur du recourant qui lui avait certes permis d'acquérir une expérience managériale, mais qui n'était pas suffisante voire adéquate pour diriger l'institution la H._____. Au vu de l'ensemble des circonstances, une réduction de la suspension prononcée à 16 jours, comme le requiert le recourant, ne se justifie pas. 6. a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition attaquée confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens au recourant, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 11 juillet 2023 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique :

Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ Z._____, ■ Caisse cantonale de chômage, Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le

Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Le greffier :

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