

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1266/2009

ATAS/849/2010

ARRET

**DU TRIBUNAL CANTONAL DES
ASSURANCES SOCIALES**

Chambre 4

du 25 août 2010

En la cause

Monsieur N_____, domicilié aux AVANCHETS,
représenté par COMEDIA, LE SYNDICAT DES MEDIAS

recourant

contre

CAISSE DE CHÔMAGE 35.011 DE COMEDIA - LE
SYNDICAT DES MEDIAS, sise rue Pichard 7, LAUSANNE

intimée

**Siégeant : Juliana BALDE, Présidente; Christine TARRIT-DESHUSSES et Olivier
LEVY, Juges assesseurs**

EN FAIT

1. Monsieur N_____ (ci-après: l'assuré ou le recourant), photographe de reproduction de formation, est inscrit au chômage depuis le 1^{er} janvier 2008 auprès de la Caisse de chômage COMEDIA (ci-après: la caisse).
2. Durant le mois de septembre 2008, l'assuré a répondu de sa propre initiative a une annonce de la société X_____ Ltd (ci-après: X_____). Il s'agissait d'une offre de formation comme agent de sécurité à l'aéroport de Genève et cette formation, théorique puis pratique, devait déboucher sur un emploi.
3. Un accord de formation a été signé le 15 septembre 2008 par X_____ et l'assuré. Cet accord prévoyait le mode et les conditions de rémunération pendant la période de formation, laquelle n'était pas définie dans le temps et comprenait une phase théorique puis une phase pratique. L'engagement définitif au sein de X_____ était soumis à la réussite de la formation.
4. L'assuré a accompli avec succès la formation exigée et a obtenu un certificat d'agent de sécurité en date du 25 septembre 2008. Un contrat de travail a dès lors été établi par X_____ et signé le 5 novembre 2008 par Monsieur O_____, référent général et chef d'agence X_____ à Genève (ci-après: le chef d'agence X_____). Le contrat de travail n'a par contre pas été signé par l'assuré.
5. Le 19 novembre 2008, le planning de la société X_____ pour le mois de décembre 2008 a été établi; il n'y figurait aucune activité pour l'assuré.
6. Le 2 décembre 2008, X_____ et l'assuré ont signé un document mettant fin à leurs relations de travail d'un commun accord, avec effet au 30 novembre 2008.
7. Pendant la formation pratique, l'assuré a perçu des gains intermédiaires du 3 octobre 2008 au 30 novembre 2008. Durant cette période, il a également poursuivi ses recherches d'emploi.
8. Le 9 février 2009, le chef d'agence X_____ a adressé un courrier à l'assuré, aux termes duquel la fin de son emploi auprès de la société résultait uniquement de sa volonté, étant entendu que du côté de X_____, l'assuré donnait satisfaction et avait obtenu les autorisations nécessaires de l'aéroport international de Genève (ci-après: l'AIG) et du département des institutions. Dans la mesure où l'assuré avait rendu son contrat non signé, il avait renoncé à poursuivre une activité pour laquelle il doutait à tort de ses capacités.
9. Le 11 février 2009, une employée de la caisse a adressé un courriel à l'assuré pour l'informer que X_____ avait averti la caisse du fait qu'il avait donné son congé. L'assuré n'avait signalé à aucun moment qu'il avait démissionné et avait

même affirmé à la caisse en janvier que le travail était pénible pour lui mais qu'il avait réussi tous les examens internes pour le travail. L'employée de la caisse a expliqué à l'assuré qu'il aurait dû attendre de trouver un autre emploi avant de quitter la société X_____ et que dans ces conditions, faute d'obtenir un certificat médical attestant qu'il était préférable pour sa santé de changer d'emploi, elle ne pourrait que le sanctionner.

10. Par courriel du 13 février 2009, le chef d'agence X_____ a confirmé à la caisse que l'assuré n'avait pas souhaité poursuivre son emploi auprès de X_____ car il doutait de ses capacités à assumer les tâches qui lui étaient confiées.
11. Par décision du 16 février 2009, la caisse a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de l'assuré de dix jours à compter du 1^{er} décembre 2008 pour être au chômage par sa propre faute. Elle a relevé qu'il avait exercé une activité en gain intermédiaire du 1^{er} octobre 2008 au 30 novembre 2008 auprès de la société X_____ et qu'il avait quitté cet emploi sans s'être assuré d'une nouvelle place de travail. Son comportement et ses conséquences financières ne pouvaient pas être mis complètement à la charge de la caisse. Cette dernière a dès lors prononcé une sanction pour faute grave, soit une suspension du droit aux indemnités de trente et un jours, réduite à dix jours selon les directives du Secrétariat d'état à l'économie (ci-après: SECO).
12. Le 25 février 2009, l'assuré a rédigé un "à qui de droit", aux termes duquel il a expliqué être entré par ses propres moyens au sein de la société X_____ et avoir participé à une formation théorique pendant deux semaines durant le mois de septembre 2008. Il avait réussi son examen théorique obligatoire et avait obtenu le certificat d'agent de sécurité, lequel était suivi d'une formation pratique de deux semaines sur le terrain. Ce travail pratique comprenait deux fonctions, à savoir une fonction "profiling" (contrôle des billets et des passeports et interview des passagers) et une fonction "non-contact" (surveillance et contrôle de bagages, contrôle des pistes et fouille de l'avion, restaurant à bord). Pendant cette formation, l'assuré a expliqué s'être bien débrouillé dans le domaine du "non-contact", mais avoir échoué dans le domaine du "profiling". X_____ lui avait accordé trois jours supplémentaires sans succès et était d'accord de lui rajouter encore quelques jours de formation, mais l'assuré s'était d'ores et déjà rendu compte qu'il n'était pas fait pour ce travail. X_____ lui avait alors demandé s'il était prêt à travailler uniquement dans la fonction "non-contact" mais, après avoir accepté cette proposition, l'assuré avait appris que la société ne cherchait que des gens polyvalents capables de faire les deux activités ("profiling" et "non-contact"). L'assuré et X_____ avaient alors signé un accord commun de fin des rapports de travail. L'assuré, qui considérait son travail chez X_____ comme un travail intermédiaire, avait en effet pensé qu'il était préférable de mettre fin à la formation d'un commun accord plutôt que d'être licencié; les parties avaient

d'ailleurs décidé d'un commun accord d'interrompre la formation vu que l'assuré n'avait pas les capacités à la finaliser concernant l'aspect "profiling".

13. Par courrier du 2 mars 2009, l'assuré a formé opposition à la décision du 16 février 2009. Il a contesté avoir résilié son contrat de travail, puisque seul un accord de formation partiellement et faiblement rémunéré avait été signé par lui. Au surplus, selon l'assuré, vu que les deux parties avaient estimé que la formation n'avait pas abouti, une résiliation d'un commun accord du contrat de formation était préférable à un licenciement inévitable. En définitive, l'assuré a conclu à l'annulation de la décision du 16 février 2009 et au versement d'une pleine indemnité de chômage à partir du 1^{er} janvier 2009.
14. Par décision du 6 mars 2009, la caisse a rejeté l'opposition de l'assuré. Elle a retenu qu'en date du 13 février 2009, X_____ lui avait confirmé que la décision de quitter l'entreprise venait de l'assuré.
15. L'assuré, par l'intermédiaire de son mandataire, a interjeté recours contre cette décision en date du 7 avril 2009. Il a expliqué qu'il n'était pas acceptable que la décision de sanction s'appuie sur la seule "confirmation" de l'employeur du 13 février 2009 et qu'on ne pouvait pas admettre d'assimiler une résiliation d'un commun accord à une résiliation unilatérale du salarié. Au surplus, l'accord de formation partiellement rémunéré qu'il avait signé ne constituait en rien un contrat d'engagement définitif, puisque celui-ci était conditionné explicitement à la réussite de la formation théorique puis pratique. Cet accord de formation pouvait tout au plus être assimilé à une période d'essai conditionnelle devant être confirmée par un engagement définitif si la formation était concluante, et les deux parties avaient estimé fin novembre que la formation acquise avait partiellement échoué. L'assuré avait alors estimé de bonne foi qu'il était plus honnête de se séparer d'un commun accord plutôt que d'attendre un licenciement inévitable. Il n'avait jamais imaginé en agissant ainsi qu'il s'exposait à la moindre sanction de la part du chômage, puisqu'il s'était engagé de sa propre initiative dans cette formation et qu'il s'était investi dans l'espoir d'aboutir, jusqu'au jour où il s'était senti psychologiquement incapable d'assumer à son âge une partie des tâches qu'on voulait lui faire assumer en contact direct avec les passagers. Selon l'assuré, on pouvait tout au plus le tenir responsable d'avoir renoncé, dans la convention de commun accord, à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son employeur au détriment de l'assurance. Ceci aurait impliqué une suspension du droit au chômage équivalente au délai de congé en cas de période d'essai, soit cinq jours ouvrables, calculée sur la base des gains intermédiaires réellement perçus. En définitive, l'assuré a conclu à ce que le Tribunal veuille bien considérer que la fin des rapports de travail était inévitable vu les conditions de l'accord de formation et l'incapacité de l'assuré à accomplir une partie du travail demandé, considérer que l'acceptation d'une convention de commun accord ne pouvait constituer une faute grave en la circonstance, annuler la décision sur opposition du 6 mars 2009 et ordonner le

remboursement des dix jours de sanction retenus sur les indemnités de chômage. Subsidiairement, si le Tribunal estimait que l'assuré aurait dû revendiquer dans la convention de commun accord le paiement de l'indemnité de délai de congé de sept jours calendriers (cinq jours ouvrables), le recourant a conclu à la réduction de la suspension à cinq indemnités calculées sur la base de son gain intermédiaire.

16. Invitée à se déterminer, la caisse a communiqué son dossier au Tribunal le 14 avril 2009 et s'en est rapportée à justice.
17. Le Tribunal de céans a convoqué les parties en audience de comparution personnelle le 10 juin 2009. Le représentant de la caisse a confirmé que cette dernière avait sanctionné l'assuré sur la base de trente et un jours, ramenés à dix jours de suspension selon le calcul du SECO concernant les gains intermédiaires. La sanction était proportionnelle au montant du gain intermédiaire dans la mesure où le système informatique de la caisse calculait la sanction dans ces conditions.

Le recourant a quant à lui confirmé les termes de l'"à qui de droit" rédigé le 25 février 2009, ainsi que les termes de son recours. Il a sollicité l'audition de Monsieur P _____, superviseur au sein de X _____, et de Madame Q _____, cheffe des opérations et responsable des formations au sein de X _____.

18. Le Tribunal a ouvert les enquêtes et entendu Monsieur P _____ le 25 novembre 2009, en qualité de témoin. Il a déclaré avoir connu l'assuré lorsque ce dernier avait commencé son stage auprès de la société X _____ en 2008. Le témoin était chargé de superviser l'activité de l'assuré pour l'aspect "profiling" et d'évaluer son aptitude en réalisant une évaluation écrite. Il a expliqué que l'assuré était très nerveux lorsqu'il y avait beaucoup de passagers et qu'il avait parfois raté des questions essentielles. De son point de vue toutefois, l'assuré pouvait arriver à faire cette activité, ce qu'il lui avait d'ailleurs toujours dit. L'évaluation qu'il avait faite pour l'assuré et qu'il avait remise à la cheffe des opérations comportait des aspects positifs et quelques remarques dans les domaines qu'il devait améliorer. Il a encore précisé que l'aspect "profiling" prenait souvent du temps dans la formation et dépendait des candidats. Dans le cadre de l'autre activité "hors-profiling", l'assuré était adéquat. Le témoin n'était pas au courant des circonstances du départ de l'assuré et a indiqué que normalement, les agents de sécurité doivent être polyvalents. Cependant, récemment, une agente de sécurité n'a pas pu accomplir de façon satisfaisante l'aspect "profiling" et l'entreprise l'a gardée uniquement pour l'aspect "non-contact". Le témoin ne savait pas pour quelle raison cela n'avait pas marché avec l'assuré. Il avait entendu qu'au cours d'une évaluation avec la cheffe des opérations, l'assuré avait craqué, mais il ne savait pas si la direction avait refusé la proposition de la cheffe des opérations de garder l'assuré uniquement dans l'activité "non-contact". Son patron lui avait dit que l'assuré avait écrit une lettre de démission. Le témoin ne savait pas sur la base de quel contrat travaillait l'assuré

lorsqu'il le supervisait. Le planning de la période du 1^{er} au 30 décembre 2008 a été soumis au témoin qui a confirmé qu'en général, ces plannings étaient remis aux employés deux semaines à l'avance. Il ne savait pas pourquoi aucune activité ne figurait sur ce planning pour l'assuré et a précisé que lorsqu'une personne était en vacances, toute la ligne du planning était divisée.

Le même jour, le Tribunal de céans a entendu Madame R_____, agente de sécurité dans l'entreprise X_____ depuis environ deux ans. Elle avait également connu l'assuré lors de son stage auprès de la société X_____ en 2008. Elle était chargée de superviser son activité tant dans l'aspect "contact" que "non-contact" et avait rempli un formulaire d'évaluation remis à la cheffe des opérations. Elle a indiqué que dans l'activité "profiling", l'assuré faisait son possible mais il ne pouvait pas apprendre vite, ce qui était normal vu que chaque passager a un caractère différent. Pour cette partie d'activité, en tant que nouveau, l'assuré avait des difficultés. Selon le témoin, il était nerveux, stressé, ne se sentait pas à l'aise, oubliait beaucoup de choses et avait des difficultés à gérer les différents comportements des passagers. Cela arrivait cependant à chaque agent et s'apprenait. Le témoin a relevé le caractère compliqué et stressant de cette activité qui était difficile pour l'assuré, mais également pour tous les nouveaux et a conclu que l'assuré pouvait apprendre et qu'il avait de bonnes chances pour cela. Le témoin ne savait pas exactement quelle était la teneur du contrat de l'assuré, mais savait qu'il était en période de "probation". Le témoin ne savait pas si l'assuré avait craqué suite à un rapport d'évaluation de la cheffe des opérations, ni si la proposition de cette dernière de garder l'assuré uniquement pour le secteur "hors-profiling" avait été refusée. La fiche des plannings de décembre 2008 a été soumise au témoin qui a confirmé qu'en général, les plannings étaient reçus deux semaines à l'avance. Il ne savait pas ce que signifiait la ligne blanche à côté du nom de l'assuré pour le mois de décembre, dans la mesure où seules les personnes chargées des opérations savent ce que signifie le planning sans travail prévu. Le témoin ne connaissait pas les habitudes administratives de l'entreprise avec les agents en formation s'agissant plus particulièrement des conditions d'une rupture de contrat et a indiqué avoir simplement entendu dire que l'assuré allait partir, ne sachant toutefois pas s'il avait été licencié ou s'il avait démissionné.

Un autre témoin, Monsieur S_____, superviseur à Genève depuis 2008 et Senior Superviseur depuis trois mois au sein de la société X_____, a été entendu par le Tribunal. Il a confirmé avoir connu l'assuré en 2008 alors que ce dernier était en formation auprès de X_____; le témoin était chargé de superviser son activité et de procéder à son évaluation pour la partie "profiling". Dans le cadre de cette évaluation, il a qualifié l'assuré d'agent de sécurité trop gentil et un peu trop proche des passagers, de sorte que son évaluation avait consisté à conseiller à l'assuré de ne pas être trop proche des passagers. Le témoin a indiqué que cette activité "profiling" était difficile et stressante pour l'assuré, mais qu'avec le temps et l'entraînement, cela allait mieux; l'assuré ne lui avait d'ailleurs jamais dit

qu'il ne se sentait pas à l'aise dans cette activité. Le témoin avait entendu dire que l'assuré avait craqué lors d'un bilan d'évaluation avec la cheffe des opérations. Il ne savait pas quel était le contrat de travail signé par l'assuré ni si la direction avait refusé la proposition de la cheffe des opérations de ne faire travailler l'assuré que pour la partie "hors-contact". Le planning du mois de décembre 2008 a été soumis au témoin qui a expliqué que le planning était toujours établi le 19 ou le 20 pour le mois suivant. Par ailleurs, normalement, si quelqu'un ne travaillait plus auprès de X_____, on enlevait son nom de la liste. Il était possible que celui qui avait établi ce planning ait été informé que l'assuré ne serait pas là au mois de décembre ou il pouvait être en vacances. Si quelqu'un prenait congé, on surlignait en jaune. Le témoin avait entendu dire que l'assuré avait quitté le travail, mais ne savait pas exactement pour quelle raison. Selon l'agent responsable du "non-contact", l'assuré aurait dit qu'il était fatigué de ce travail.

19. Le 10 février 2010, Mme Q_____, cheffe des opérations et responsable des formations au sein de X_____, a été entendue par le Tribunal de céans. Elle a confirmé que l'assuré avait postulé de lui-même auprès de la société X_____ pour une formation et qu'il n'avait pas été adressé par le chômage. Elle a également confirmé que les conditions pour un postulat étaient de suivre un cours de formation théorique et pratique. A la fin du contrat de formation, un contrat de travail était établi si le candidat avait réussi la formation théorique et pratique. Le contrat de travail était en principe de durée indéterminée, mais ce caractère indéterminé dépendait du statut de la personne: si les performances de l'employé étaient bonnes au sein de l'entreprise, il pouvait continuer à y travailler, dans le cas contraire il devait songer à d'autres options. D'autre part, l'employé pouvait aussi décider de quitter l'entreprise avant que la décision quant à ses performances soit prise. De par son but même, la formation comprenait une partie avec des contacts directs avec les passagers et une autre partie avec moins de contacts. Il s'agissait d'un tout et c'était d'ailleurs ce qui était toujours expliqué dans les annonces et les interviews. La cheffe des opérations s'était occupée personnellement de la formation des nouveaux employés d'agent de sécurité, qui comportait obligatoirement les deux parties. La formation théorique s'étendait sur deux semaines et la formation pratique sur deux semaines également. La formation durait ainsi entre un mois et six mois. Le témoin a expliqué que le contrat de formation se payait séparément; les deux premières semaines de théorie sont payées séparément à un prix fixé d'avance, ce dont les candidats étaient informés, puis, par la suite, la partie pratique est payée à l'heure et introduite dans le système comptable. Lors de l'évaluation de l'assuré, le témoin avait recueilli l'avis de ses superviseurs et lui avait fait part de certains points où il était un peu faible, plus particulièrement dans le contact direct avec les passagers. Il n'était pas exact que l'assuré avait craqué psychologiquement après avoir eu des contacts directs avec les voyageurs, bien que lors de l'évaluation, il y avait eu de l'émotion car les

discussions étaient franches et ouvertes. Normalement, la période de formation pour le contact direct était de dix jours, mais dépendait des candidats dans la mesure où certains sont plus nerveux que d'autres. Pour l'assuré, la cheffe des opérations avait étendu cette formation à quinze jours car il était difficile pour lui de mettre en pratique la théorie qu'il avait apprise et d'être en contact direct avec les passagers. Elle a néanmoins précisé qu'elle ne pensait pas que l'assuré était psychologiquement peu disposé pour cette activité de contact direct. Elle a affirmé ne pas avoir laissé entrevoir à l'assuré la possibilité de travailler moins avec les passagers et plus dans l'autre partie du travail. X_____ formait en effet les nouveaux employés pour un travail faisant appel aux deux compétences et l'entreprise le disait toujours très clairement aux candidats. S'agissant du contrat de travail, le témoin ne pouvait pas expliquer ce que signifiaient les heures inscrites, car elle s'occupait uniquement de la formation et, de manière générale, ne pouvait pas se prononcer sur ce contrat. C'était en effet le chef d'agence qui était responsable de l'établissement des contrats. La cheffe des opérations ne savait pas ce qui s'était dit entre le chef d'agence et l'assuré car elle n'était pas présente à ce moment-là. Elle pouvait toutefois dire, selon une lettre rédigée par le chef d'agence le 9 février 2009, que la décision de mettre fin à l'emploi résultait uniquement de la volonté de l'assuré. En effet, d'après les renseignements qu'elle avait obtenus du chef d'agence, l'assuré avait fait part de son désir de quitter l'entreprise, alors que la société n'avait jamais dit qu'elle souhaitait se séparer de lui. La cheffe des opérations n'avait pas vu de lettre de démission écrite par l'assuré, mais elle avait une lettre écrite par le manager faisant état du désir de l'assuré de quitter l'entreprise à la fin du mois de novembre et de ne pas terminer la formation. Le témoin a produit copie du courrier du manager, ainsi que ses notes. L'assuré avait demandé une attestation stipulant qu'il n'était pas apte à faire le travail, alors que la compagnie considérait qu'il était apte à le faire. L'attestation qu'il demandait ne lui a par conséquent pas été délivrée et le témoin a affirmé, sans aucune hésitation, que l'assuré était apte à faire le travail d'agent de sécurité. Après l'évaluation finale, le témoin avait posé la question à l'assuré de savoir s'il voulait continuer ou pas et si elle devait étendre la formation pratique. L'assuré a dit qu'il préférait quitter l'entreprise. Le témoin n'a pas pu répondre à la question de savoir pour quelle raison la fin des rapports de travail avait fait l'objet d'un accord entre les parties et non d'une lettre de démission de la part de l'assuré. Il fallait voir cela avec le chef d'agence, dans la mesure où elle n'était pas au courant des formalités administratives des divers employés à l'égard de la société.

20. Lors de l'audience de comparution personnelle du 10 février 2010, l'assuré a rappelé qu'il n'avait pas signé de contrat de travail et que son départ s'était fait d'un commun accord. La caisse a pour sa part déclaré qu'elle se fondait sur le courriel du chef d'agence X_____, du 13 février 2009.
21. Le 5 mai 2010, Monsieur O_____, chef d'agence de X_____ à Genève, a été entendu par le Tribunal de céans. Il a déclaré que lorsque la société X_____ faisait paraître des annonces pour le recrutement du personnel,

elle recevait entre 300 et 400 réponses. La société retenait le dossier d'une cinquantaine de personnes et organisait une séance de présentation de la société. Par la suite, les personnes retenues étaient convoquées et une formation, à savoir un cours suivi d'un examen, leur était proposée. X_____ cherchait des "profilers". L'assuré avait suivi la formation théorique qu'il avait réussi brillamment et avait également suivi la pratique qui s'était déroulée à sa connaissance sans problème. En revanche, l'assuré était venu dire à la cheffe des opérations puis au chef d'agence qu'il ne se sentait pas capable pour ce poste. Le témoin ne savait pas pourquoi l'assuré rencontrait des problèmes sur le terrain vu qu'il n'était pas sur les opérations, contrairement au superviseur et à la cheffe des opérations qui établissaient les rapports d'évaluation. Normalement, s'il y avait un problème avec une personne travaillant sur le terrain, les chefs d'opérations venaient le voir pour lui en parler mais tel n'avait pas été le cas pour l'assuré. Personne n'était venu lui dire que l'assuré n'était pas capable pour le travail sur le terrain avec les passagers. Le chef d'agence a expliqué qu'il n'était pas présent lors de l'entretien entre l'assuré et la cheffe des opérations; on ne lui avait pas demandé et il n'avait jamais entendu parlé d'un engagement seulement de "non-contact" avec les passagers. Il a confirmé que l'assuré avait signé l'accord de formation, qu'il lui avait par la suite remis le contrat de travail, mais que l'assuré lui avait rendu non signé. Sur question, il a encore indiqué que les plannings étaient établis généralement quinze jours à l'avance. Il ne pouvait par contre pas répondre à la question de savoir pour quelle raison l'assuré ne figurait pas sur le planning de décembre 2008, établi déjà le 19 novembre 2008. Sur question, il pensait effectivement que le salaire horaire de 23 frs. perçu aux mois de septembre et octobre 2008 par l'assuré était celui versé pendant la formation. L'accord de fin de formation a été soumis au témoin qui a indiqué avoir établi la lettre de fin du rapport de travail le 2 décembre 2008, après la fin des rapports de travail. Il était possible que le témoin ait des notes dans son dossier faisant état de la volonté de l'assuré de quitter le travail à la fin du mois de novembre 2008, et il a proposé au Tribunal, cas échéant, de lui envoyer copie de ces documents. D'après ses souvenirs, le témoin avait établi ce document du 2 décembre 2008 lorsque l'assuré était venu le voir et qu'il lui avait rendu le contrat de travail non signé en lui disant qu'il voulait partir. Le chef d'agence ne faisait pas couramment de courrier de fin de rapport de travail d'un commun accord. Pour lui, cette lettre représentait simplement une lettre des deux parties, aux termes de laquelle l'assuré voulait partir et la société acceptait de le libérer. Selon le témoin, l'assuré aurait dû lui-même démissionner s'il ne voulait plus travailler et respecter alors le préavis de congé, mais le chef d'agence ne voyait pas pourquoi il aurait donné encore un délai à une personne qui souhaitait partir. Le témoin a enfin indiqué que l'assuré était venu le voir, à plusieurs reprises, pour lui demander de faire un courrier attestant qu'il n'était pas capable de travailler. De guerre lasse, le témoin lui avait finalement répondu par écrit au mois de février 2009 que c'était en réalité uniquement l'assuré qui ne s'estimait pas capable de travailler.

22. Au terme des enquêtes, les parties ont renoncé à déposer d'autres conclusions.
23. Le 10 mai 2010, faisant suite à son audition, Monsieur O_____ a adressé au Tribunal de céans les documents annotés qui se trouvaient dans son dossier.
24. Ces documents ont été communiqués aux parties le 12 mai 2010. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 22 novembre 1941 (LOJ ; RS E 2 05), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA ; RS 830.1) qui sont relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI ; RS 837.0).

Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. Le recours, interjeté en temps utile et dans les formes requises, est recevable (art. 56 et 60 LPGA; art. 89B LPA).
3. Le litige consiste à déterminer si le recourant est sans travail par sa propre faute et, partant, si l'intimée était en droit de le suspendre dans l'exercice de son droit à l'indemnité.
4. Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est sans travail par sa propre faute.

A teneur de l'art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI), est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi.

Selon l'art. 16 al. 2 LACI, un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté (ATF 124 V 63 consid. 3b et les références). Or, il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il conserve son emploi sans s'être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre et il ne sera donc pas

réputé sans travail par sa propre faute (art. 44 al. 1 let. b OACI, in fine ; SVR 1999 Alv 22 53).

En particulier n'est pas réputé convenable un travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (art. 16 al. 2 let. c LACI).

Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut ainsi 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 stricte. 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 (SECO, Circulaire IC 01.2007 chiffre D 26).

Une résiliation du contrat de travail d'un commun accord est considérée comme une résiliation par l'assuré (SECO, Circulaire IC 01.2007 chiffre D 24).

En revanche, dans le cas où l'assuré a été en réalité contraint de donner son congé par son employeur ou par l'évolution des rapports de travail, il n'est pas réputé avoir quitté volontairement son emploi. Il ne saurait non plus être sanctionné s'il existe des motifs légitimes à l'abandon de l'emploi (ATF 124 V 238 consid. 4b/aa ; ATFA non publié du 4 septembre 2001, C 378/00, consid. 2).

Selon l'art. 30 al. 2 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 let. a à c OACI). Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI).

Le SECO a établi un barème des suspensions selon lequel si l'assuré refuse un emploi convenable ou un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné ou qu'il a trouvé lui-même, pour la première fois une suspension du droit à l'indemnité de 31 à 45 jours est prononcée; s'il s'agit de la seconde fois une suspension de 46 à 60 jours est prononcée (SECO, Circulaire IC 01.2007 chiffre D 72).

La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. 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

consid. 3.4.3 et 3.5 p. 130 ; ATF non publié du 2 novembre 2007, C 245/06, consid. 4.1).

5. 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 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).
6. En l'espèce, la société et le recourant ont signé un accord de formation en date du 15 septembre 2008. Dans la mesure où le recourant a accompli avec succès la formation exigée, un contrat de travail à son attention a été préparé et signé par la société; le recourant ne l'a toutefois pas signé. Le 2 décembre 2008, la société et le recourant ont signé un document mettant fin à leurs relations de travail d'un commun accord, avec effet au 30 novembre 2008.

Il ressort des témoignages concordants du personnel de la société que la volonté de mettre un terme aux rapports de travail venait exclusivement du recourant, la société souhaitant quant à elle engager définitivement ce dernier.

Le Tribunal considère dès lors, sur la base des témoignages recueillis et des pièces produites, que c'est le recourant qui a mis fin à ses rapports de travail.

Il n'est par ailleurs pas contesté que le recourant ne s'est pas assuré préalablement d'obtenir un autre emploi.

7. Il convient encore d'examiner si l'on pouvait exiger du recourant qu'il conservât son emploi d'agent de sécurité auprès de la société, soit, en d'autres termes, si cet emploi constituait un travail convenable.

Le recourant fait valoir qu'il ne se sentait pas à l'aise dans la partie du travail consistant à être en contact direct avec les passagers. Il a d'ailleurs soutenu avoir échoué la formation quant à cet aspect "profiling" et n'être pas capable de faire ce travail. Il est vrai que selon les divers témoignages, l'activité d'agent de sécurité au sein de la société est difficile et stressante.

Néanmoins, il ressort de l'ensemble des témoignages concordants que le recourant était tout à fait capable de faire ce travail et que la société, qui ne voulait pas se séparer de lui, était prête à prolonger sa formation pour l'aspect "profiling" qui lui posait des difficultés.

Dans ces conditions, le simple fait que l'activité en cause soit stressante et que le recourant ne s'y sente pas à l'aise ne saurait justifier l'abandon d'emploi litigieux. L'emploi d'agent de sécurité auprès de la société constituait en effet un travail convenable et avant de le quitter, le recourant aurait dû s'assurer d'une autre place de travail. Le fait que le recourant ait trouvé cet emploi par ses propres moyens n'y change rien.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère que le recourant est sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et qu'il doit par conséquent être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité.

En fixant la durée de la suspension à dix jours, soit en-deçà du minimum prévu par le barème du SECO pour un tel manquement, la caisse a tenu compte des difficultés ressenties par le recourant dans l'emploi en cause et de sa situation subjective, de sorte qu'elle a largement respecté le principe de la proportionnalité.

Le recours, mal fondé, doit dès lors être rejeté.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES :
Statuant

A la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. 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.

La greffière

La présidente

Isabelle CASTILLO

Juliana BALDE

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le