RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1665/2021 **ATAS/393/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 31 mai 2023

Chambre 4

En la cause

A_____ recourant

représenté par Me Daniela LINHARES, avocate

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI intimé

Siégeant : Catherine TAPPONNIER, présidente; Antonio Massimo DI TULLIO et Larissa ROBINSON-MOSER, juges assesseur·e·s

EN FAIT

A. **a.** Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né le _____ 1982, a travaillé du 26 février au 30 juin 2018 pour B_____ SA, en qualité de technicien support informatique.

b. Selon son contrat de travail à durée déterminée du 20 février 2018, il était engagé du 26 février au 30 juin 2018 à 100%. Le délai de résiliation était d'une semaine pendant le temps d'essai, puis selon le code de obligations.

c. Un avenant au contrat de travail du 27 mars 2020 indique qu'une mission avait été confiée à l'assuré auprès de la BANQUE C_____ (SUISSE) SA, à Genève, pour une durée déterminée du 1er janvier au 31 décembre 2019.

d. Selon un avenant au contrat de travail du 27 mars 2020, la mission confiée à l'assuré pour la banque précitée débutait le 1er janvier pour se terminer le 30 juin 2020.

e. Le 29 juin 2020, l'assuré a indiqué à l'employeur que la banque l'avait averti de la fin de sa mission 30 juin 2020. Il demandait à quel établissement il serait affecté à son retour de vacances ou s'il devait compter sur les réductions d'horaires de travail (RHT).

f. Le 30 juin 2020, l'employeur de l'assuré lui a répondu que son contrat de travail signé le 30 avril 2018 était un contrat de durée déterminée qui se terminait le 30 juin 2018. Depuis cette date, il avait effectué quatre avenants de contrat d'une validité de six mois stipulant qu'étaient applicables les dispositions du premier contrat de travail conclu avec le travailleur. Lors de leur rencontre à Genève le 9 juin 2021, l'arrêt de son contrat de durée déterminée au 30 juin 2020 lui avait été notifié avec l'acceptation de sa part. Il était clair pour l'employeur que l'assuré quitterait l'entreprise au 30 juin 2020 et que le contrat de durée déterminée n'était pas reporté.

g. L'assuré s'est inscrit à l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE ou l'intimé) le 30 juin, pour le 1er juillet 2020.

h. À une date indéterminée, l'assuré a informé l'OCE qu'étant donné que ses missions se renouvelaient de façon tacite d'année en année, il ne s'était pas inquiété pour l'année 2020, du fait qu'il avait du travail pendant la première moitié de cette année. Au final, avec la conjoncture liée à la pandémie, il s'était retrouvé un certain temps en RHT. À ce moment, son employeur s'était engagé à ce que son contrat reprenne une fois cette mauvaise période passée. Voyant le vent tourner, pendant sa période en RHT, l'assuré avait commencé à prospecter ailleurs, afin de rester sur le marché de l'emploi. Du coup, pendant les mois de mars, avril et mai, il n'avait envoyé que quelques candidatures, du fait que ses activités étaient censées reprendre entre mi et fin mai. Étant donné qu'au mois de juin, il était de nouveau en activité avec énormément de travail, il n'avait pas

postulé. Il transmettait à l'OCE les formulaires de recherches d'emploi pour les mois de mars, avril, mai et juillet 2020, dont il ressort qu'il a fait une postulation en mars et en avril, deux en mai et cinq en juillet.

i. Par décision du 20 novembre 2020, le service juridique de l'OCE a suspendu le droit à l'indemnité de l'assuré pour trois jours en raison de recherches d'emploi insuffisantes quantitativement pendant son délai de congé, soit du 9 au 30 juin 2020.

j. Par décision du 26 novembre 2020, le service juridique de l'OCE a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de l'assuré de six jours au motif que ses recherches personnelles d'emploi étaient insuffisantes quantitativement au mois de juillet 2020.

k. Le 17 décembre 2020, l'assuré a formé opposition à la sanction du 20 novembre 2020. Son employeur ne lui avait pas signifié son congé le 9 juin 2020, mais lui avait dit qu'il lui proposerait d'autres missions dans le cadre de son contrat. Son employeur considérait à tort qu'un contrat à durée déterminée les liait, alors que la relation de travail était fondée sur une succession de contrats de durée déterminée qui, d'après la jurisprudence, étaient à considérer comme un contrat à durée indéterminée. Par conséquent, la période de congé était erronée et ne pouvait débuter au 1er juillet 2020. Dès la connaissance des fins de rapport de travail, il avait commencé à faire des recherches d'emploi. En conséquence, l'assuré concluait à l'annulation de la sanction.

Il a produit une requête de conciliation au Tribunal des prud'hommes et un courriel qu'il avait adressé le 29 juin 2020 à son employeur, dans lequel il indiquait que la banque l'avait averti que sa mission chez eux se terminait le 30 juin 2020, et demandait à quel établissement il serait affecté à son retour de vacances ou s'il devait éventuellement compter sur des RHT.

l. Le 17 décembre 2020, l'assuré a formé opposition à la décision du 26 novembre 2020 faisant valoir qu'il avait fait cinq recherches d'emploi en juillet 2020, soit le nombre requis.

m. Par décision sur opposition du 8 avril 2021, l'OCE a confirmé sa décision du 20 novembre 2020, retenant que l'assuré avait un contrat de durée déterminée qui prenait fin au 30 juin 2020, de sorte qu'il lui appartenait d'effectuer des recherches d'emploi en qualité et quantité suffisantes durant les trois derniers mois dudit contrat, soit du 1er avril au 30 juin 2020. L'assuré avait effectué une recherche en mars 2020, une en avril, et deux en mai, soit des recherches insuffisantes quantitativement. Pendant la crise sanitaire liée à la pandémie, le nombre de recherches à effectuer par mois avait été réduit à trois en avril, trois en mai et cinq en juin 2020.

n. Par décision sur opposition du 9 avril 2021, l'OCE confirmé sa décision du 26 novembre 2020, considérant que l'assuré n'avait effectué que quatre recherches, ce qui était insuffisant. Le fait de postuler à un emploi, puis de se

rendre à un entretien, était considéré comme une démarche et non pas deux. Ainsi l'entretien effectué le 29 juillet 2020 n'était pas considéré comme valant une recherche d'emploi. C'était ainsi à juste titre qu'une sanction avait été prononcée contre l'assuré. La quotité de six jours de suspension était conforme au barème du Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : le SECO) et respectait le principe de la proportionnalité s'agissant d'un deuxième manquement envers l'assurance-chômage.

B. **a.** Le 12 mai 2021, l'assuré a formé recours auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre de céans) contre les décisions sur opposition des 8 et 9 avril 2021 concluant principalement à leur annulation.

b. Par réponse du 11 juin 2021, l'intimé a conclu au rejet des recours.

c. Les parties ont été entendues lors d'une audience du 25 août 2021 sur les deux sanctions.

d. Par arrêt incident du 17 septembre 2021 (ATAS/957/2021), la chambre de céans a ordonné la jonction des procédures et suspendu l'instance jusqu'à droit connu dans la procédure pendante par-devant le Tribunal des prud'hommes.

e. Le recourant a informé la chambre de céans le 26 mars 2023 avoir trouvé un accord avec son ancien employeur, qui acceptait, pour solde de tout compte, de lui verser un montant forfaitaire de CHF 12'000.-, correspondant à deux mois de salaire, sans reconnaître le bien-fondé de ses prétentions.

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), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

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

2. Interjeté dans les forme et le délai prévus par la loi, les recours sont recevables (cf. art. 49 al. 3 LMC et art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).

3. Le litige porte sur le bien-fondé des suspensions du droit à l'indemnité de chômage prononcées par l'intimé les 20 et 26 novembre 2020.

4.

4.1 Selon l'art. 30 al. 1 let. c LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable. Cette disposition doit être mise

en relation avec l'art. 17 al. 1 LACI, aux termes duquel l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou réduire le chômage (ATF 139 V 524 consid. 2.1.2). Il doit en particulier pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis en vue de rechercher du travail (cf. art. 17 al. 1, troisième phrase, 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 ; ATF 126 V 520 consid. 4).

4.2 Pour trancher le point de savoir si l'assuré a fait des efforts suffisants pour trouver un travail convenable, il faut tenir compte aussi bien de la quantité que de la qualité des démarches entreprises. Sur le plan quantitatif, la jurisprudence considère que dix à douze recherches d'emploi par mois sont en principe suffisantes (ATF 139 V 524 consid. 21 ; ATF 124 V 225 consid. 6). On ne peut cependant pas s'en tenir de manière schématique à une limite purement quantitative et il faut examiner la qualité des démarches de l'assuré au regard des circonstances concrètes, des recherches ciblées et bien présentées valant parfois mieux que des recherches nombreuses (arrêt du Tribunal fédéral 8C_708/2019 du 10 janvier 2020 consid. 3.2 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 26 ad art. 17 LACI).

Selon le SECO, la manière de postuler pour un emploi n'est pas simplement une affaire personnelle. L'assuré qui veut toucher des prestations de l'assurance-chômage doit fournir à l'autorité compétente les renseignements et documents permettant de juger s'il est apte au placement et si les recherches d'emploi sont suffisantes. Les recherches d'emploi sont considérées comme insuffisantes lorsque l'assuré effectue certes des offres d'emploi, mais à tel point superficielles qu'elles ne peuvent être qualifiées de sérieuses. L'autorité compétente dispose d'une certaine marge d'appréciation pour juger si les recherches d'emploi sont suffisantes quantitativement et qualitativement. Elle doit tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier (Bulletin LACI IC/ B315, octobre 2012).

Sur le plan temporel, l'obligation de rechercher un emploi prend naissance avant le début du chômage. Il incombe, en particulier, à un assuré de s'efforcer déjà pendant le délai de congé de trouver un nouvel emploi et, de manière générale, durant toute la période qui précède l'inscription au chômage. Les efforts de recherches d'emploi doivent en outre s'intensifier à mesure que le chômage devient imminent (ATF 139 V 524 consid. 2.1.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_737/2017 du 8 janvier 2018 consid. 2.1 et les références citées). Il s'agit là d'une règle élémentaire de comportement de sorte qu'un assuré doit être sanctionné même s'il n'a pas été renseigné précisément sur les conséquences de

son inaction (ATF 124 V 225 consid. 5b ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_800/2008 du 8 avril 2009 consid. 2.1).

L'obligation de rechercher un emploi s'applique aussi lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, au moins durant les trois derniers mois (ATF 141 V 365 consid. 4.5 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_800/2008 du 8 avril 2009 ; 8C_271/2008 du 25 septembre 2008 ; Bulletin SECO ch. B 314).

Cette obligation subsiste même si l'assuré se trouve en pourparlers avec un employeur potentiel (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 29/89 du 11 septembre 1989). En particulier, l'obligation de chercher du travail ne cesse que lorsque l'entrée en service auprès d'un autre employeur est certaine (arrêt du Tribunal fédéral 8C_800/2008 du 8 avril 2009 consid. 2.1). À cet égard, le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de juger qu'un assuré au bénéfice d'un contrat de durée déterminée auprès d'une grande entreprise, dont l'espoir d'être réengagé avait pourtant été alimenté par son employeur, ne pouvait se dispenser d'effectuer des recherches à moins d'avoir reçu l'assurance d'un emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C_271/2008 du 25 septembre 2008 consid. 3.2). La chambre de céans a notamment jugé, dans le cas d'une assurée qui avait obtenu la promesse d'un autre emploi en cas d'échec de son projet professionnel, que dans la mesure où il ne s'agissait pas d'une promesse d'emploi certaine, son obligation d'effectuer des recherches d'emploi pendant toute la durée du délai de résiliation de son contrat demeurait exigible (ATAS/607/2017 du 3 juillet 2017 ; cf. également ATAS/1230/2018 du 27 décembre 2018 ; ATAS/810/2016 du 11 octobre 2016 ; ATAS/258/2015 du 26 mars 2015).

Le fait de continuer à travailler pour son employeur n'était pas incompatible avec l'accomplissement de recherches d'emploi, dans la mesure où un grand nombre de personnes ne sont pas libérées de leur obligation de travailler pendant le délai de congé et sont dès lors obligées d'effectuer des recherches parallèlement à l'exercice de leur activité lucrative (ATAS/1281/2010 consid. 6 du 8 décembre 2010).

L'autorité compétente dispose d'une certaine marge d'appréciation pour juger si les recherches d'emploi sont suffisantes quantitativement et qualitativement. Elle doit tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier. Le nombre de recherches d'emploi dépend notamment de la situation du marché du travail et des circonstances personnelles, telles que l'âge, la formation, la mobilité géographique, les problèmes de langue, etc. (Bulletin SECO ch. B 316).

4.3 Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (art. 30 al. 1 let. c LACI).

L'art. 30 al. 1er let. c LACI prévoit une sanction en cas de violation de l'obligation de diminuer le dommage consacrée à l'art. 17 al. 1er 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2).

Selon l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours (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) (art. 45 al. 2 OACI).

Il résulte de l'échelle des suspensions établie par le SECO que lorsque l'assuré a effectué des recherches d'emploi insuffisantes pendant le délai de congé, l'autorité doit infliger une sanction de 3 à 4 jours si le délai de congé est d'un mois, de 6 à 8 jours si le délai de congé est de 2 mois et de 9 à 12 jours si le délai de congé est de 3 mois ou plus (Bulletin SECO ch. D79 1.A). La chambre de céans doit se limiter à examiner si l'administration a fait un usage critiquable de son pouvoir d'appréciation (ATF 8C 316/07 du 16 avril 2008 consid. 2.2).

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 Soziale Sichereit, SBVR, Vol. XIV, 2ème éd., n. 855 p. 2435). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. 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 égalitaire dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances - tant objectives que subjectives - du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_ 601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_537/2013 du 16 avril 2014 consid. 5.1). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2 p. 152 et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_73/2013 du 29 août 2013 consid. 5.2).

4.4 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).

4.5 Si le droit suisse autorise en principe les parties à passer un nouveau contrat de durée déterminée à la suite d'un contrat de durée déterminée, l'art. 2 al. 2 CC, qui prohibe la fraude à la loi, s'oppose à la conclusion de « contrats en chaîne » dont la durée déterminée ne se justifie par aucun motif objectif et qui ont pour but d'éluder l'application des dispositions sur la protection contre les congés ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (ATF 129 III 618 consid. 6.2 p. 624 et l'arrêt cité). Le droit au salaire en cas d'empêchement de travailler (art. 324a CO), les délais de résiliation (art. 335c CO), l'interdiction pour l'employeur de résilier en temps inopportun (art. 336c CO) et le droit à une indemnité de licenciement à raison de longs rapports de travail (art. 339b CO) sont cités dans ce contexte (ATF 119 V 46 consid. 1c p. 48); il s'agit de règles auxquelles il ne peut pas être dérogé au détriment du travailleur (cf. art. 362 CO). La règle contournée par la conclusion de contrats successifs s'applique dès lors comme si un seul contrat avait été passé. À cet égard, le Tribunal fédéral a précisé que le juge peut alors imposer, selon les circonstances, non seulement une qualification des contrats successifs en un seul contrat, mais « en un seul contrat à durée déterminée » (ATF 119 V 46 consid. 1c p. 48.).

Cette jurisprudence n'a pas été contredite par des arrêts ultérieurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_215/2007 du 13 septembre 2007).

Dans un arrêt du 7 octobre 2019 (4A_215/2019, 4A_217/2019), le Tribunal fédéral a considéré que la loi prévoit le contrat de travail à durée déterminée, qui ne peut être résilié avant terme ni par l'employeur ni par le travailleur (art. 334 CO) et qu'on ne discernait pas pour quel motif la protection du travailleur contre les « contrats en chaîne » imposerait de ne pas tenir compte d'une échéance fixe que la loi autorise expressément.

5. Dans sa décision sur opposition du 20 novembre 2020, l'intimé a retenu que le contrat de travail du recourant était de durée déterminée et qu'il prenait fin au 30 juin 2020. Le recourant allègue que son contrat se terminait le 31 août 2020 en application de la jurisprudence sur les « contrats en chaîne ».

Au vu de la jurisprudence précitée, il convient de retenir que même si on admettait qu'il fallait considérer les contrats successifs du recourant comme un seul contrat, celui-ci devrait toujours être qualifié comme un contrat à durée déterminée. Le recourant n'ignorait pas l'échéance de son contrat au 30 juin 2020,

ayant déclaré à la chambre de céans qu'il avait signé au mois de mars un avenant prévoyant ce terme. Il a également déclaré que son employeur avait refusé de lui établir un contrat de durée indéterminée. Dans ces circonstances, il devait prendre ses précautions et faire les recherches d'emploi requises pendant les trois mois avant l'échéance de son contrat à durée déterminée, soit du 1er avril au 30 juin 2020, ce qu'il n'a pas fait, puisqu'il n'a effectué qu'une recherche en avril, deux en mai et aucune en juin. Au vu de la jurisprudence précitée, le recourant ne pouvait s'en tenir à un éventuel engagement oral de son employeur à ce que son contrat soit reconduit et le fait qu'il avait beaucoup de travail en juin ne justifiait pas qu'il n'ait pas fait de recherches d'emploi pendant ce mois.

La durée de la suspension prononcée, soit trois jours, est inférieure à celle prévue par le barème du SECO pour le manquement en cause, de sorte qu'elle ne peut être que confirmée.

6.

6.1 L'intimé a encore prononcé le 26 novembre 2020 une suspension du droit à l'indemnité du recourant de six jours, au motif que ses recherches personnelles d'emploi étaient insuffisantes quantitativement au mois de juillet 2020.

Le recourant a fait valoir qu'il avait bien effectué cinq recherches d'emploi. Deux recherches avaient été faites au même endroit, mais pour deux postes différents. Lors de son audition, il a déclaré à la chambre de céans que ses postulations des 27 et 29 juillet 2020 concernaient des postes différents, relevant de deux départements. L'un d'eux concernait un travail pour des personnes qui étaient déjà en quarantaine et l'autre pour le call-center général qui répondait à tout le monde.

6.2 La chambre de céans constate qu'il ressort du formulaire de recherches d'emploi pour le mois de juillet 2020 que le recourant a contacté « CCER/ Département de la sécurité, de l'emploi et de la santé » les 27 juillet et 29 juillet 2020 par téléphone. Sous description du poste, il a indiqué « call-center Covid-19 personne en quarantaine » pour la première démarche et « call-center Covid-19 » pour la seconde. Les explications du recourant sont plausibles et convaincantes et non sérieusement remises en cause par l'intimé, de sorte que la sanction apparaît infondée. En effet, si l'on retient que les deux démarches sont valables, le recourant a correctement effectué les cinq recherches d'emploi requises.

7. Le recours est ainsi partiellement admis.

8. Le recourant obtenant gain partiellement gain de cause et étant assisté d'un conseil, il a droit à des dépens qui seront fixés à CHF 1'000.- et mis à la charge de l'intimé (art. 61 let. g LPGA).

La procédure est gratuite.

PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :

Statuant

À la forme :

1. Déclare les recours recevables.

Au fond :

2. Rejette le recours interjeté contre la décision sur opposition du 8 avril 2021.
3. Admet le recours interjeté contre la décision sur opposition du 9 avril 2021.
4. Annule la décision sur opposition du 9 avril 2021.
5. Alloue au recourant, à la charge de l'intimé, une indemnité de dépens de CHF 1'000.-.
6. Dit que la procédure est gratuite.
7. 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 — Catherine TAPPONNIER

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