RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1750/2022 **ATAS/240/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 4 avril 2023

2ème Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié à AÏRE recourant

contre

UNIA CAISSE DE CHÔMAGE, CDC-Centre de compétences Romand, LAUSANNE intimée

Siégeant : Blaise PAGAN, Président; Maria Esther SPEDALIERO et Jean-Pierre WAVRE, Juges assesseurs

EN FAIT

A. **a.** Le 13 février 2020, Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré, l'intéressé ou le recourant), né en 1959 et marié, s'est inscrit à l'assurance-chômage, en vue d'un travail à temps plein, et a déposé auprès de la Caisse de chômage UNIA (ci-après: la caisse ou l'intimée) une demande d'indemnités de chômage à partir du 1er avril 2020.

b. Par la suite, dans le formulaire "Indications de la personne assurée" (ci-après: IPA) pour le mois de juillet 2021 rempli le 31 juillet 2021, il a indiqué avoir travaillé du 8 au 9 juillet 2021 pour B_____ SA (ci-après: l'employeur).

c. À teneur de l'attestation de gain intermédiaire complétée le 3 août 2021 par l'employeur, il s'agissait d'une activité d'employé d'entretien, à raison de 10 heures par semaine – de 18h30 à 20h30 du lundi au vendredi –, par rapport à une durée hebdomadaire normale de travail de 43 heures, et, selon le décompte de salaire de juillet 2021, l'intéressé a travaillé en tout durant 4 heures, pour une durée prévue ("probablement") jusqu'au 6 août 2021.

d. En réponse à un courriel de la caisse du 16 août 2021 lui demandant une copie du contrat de l'assuré, l'employeur a répondu le 20 août 2021 que celui-ci avait démissionné de son poste le 9 juillet 2021.

e. Dans le formulaire concernant la résiliation de son dernier emploi que la caisse lui avait envoyé le 5 octobre 2021, l'assuré a répondu le 12 octobre 2021 ce qui suit : il n'avait pas respecté le délai légal ou conventionnel de résiliation de deux jours, parce que l'employeur ne l'avait pas laissé travailler comme expliqué à ce dernier dans une lettre censée être annexée; heureusement, il avait trouvé un autre emploi – dès septembre 2021, au taux de 30 %, à la suite d'une lettre d'engagement du 25 août 2021 –; s'agissant des facteurs ayant conduit à sa démission, il avait "le droit légal et légitime de préserver [sa] santé de manière libre et éclairée".

f. Par décision du 18 octobre 2021, la caisse a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension du droit à l'indemnité de chômage de 22 jours à partir du 10 juillet 2021 (date de la prise d'effet de la démission), ramenés à 6 jours effectifs sur la base d'un calcul proportionnel tenant compte de toutes les circonstances (en particulier le nombre de jours de suspension et le taux d'indemnisation, vu le gain intermédiaire), ce en raison de la non-conservation d'un emploi réputé convenable.

Dans l'état de fait de la décision étaient reproduits la plupart des paragraphes de la lettre susmentionnée adressée par l'intéressé à l'employeur.

g. Le 24 octobre 2021, l'assuré a formé opposition contre cette décision

h. Par décision sur opposition rendue le 4 mai 2022, la caisse a rejeté cette opposition et a confirmé sa décision – initiale – du 18 octobre 2021.

B. **a.** Par acte daté du 20 mai 2022 et posté le 30 mai suivant, l'assuré a interjeté recours auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après: la chambre des assurances sociales ou la chambre de céans) contre cette décision, qu'il a produite le 7 juin 2022 à la demande de la chambre de céans.

b. Par réponse du 20 juin 2022, l'intimée a conclu au rejet du recours, en renvoyant aux faits et motifs énoncés dans sa décision sur opposition querellée.

c. Le 25 juillet 2022, le recourant a répliqué, en développant les arguments de son recours.

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 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 la forme et le délai – de trente jours – prévus par la loi, l'acte de recours est recevable (art. 56 ss LPGA et 62 ss de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).

3. Le litige porte sur le bien-fondé, subsidiairement la durée, de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage en raison de la cessation de son activité d'employé de nettoyage au service de l'employeur avec effet dès le 10 juillet 2021, suspension dont il conclut implicitement à l'annulation.

4.

4.1 L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. Conformément à l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, être sans emploi ou partiellement sans emploi (let. a), avoir subi une perte de travail à prendre en considération (let. b), être domicilié en Suisse (let. c), avoir achevé sa scolarité obligatoire et n'avoir pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne pas toucher de rente de vieillesse de l'AVS (let. d), remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en être libéré (let. e), être apte au placement (let. f) et satisfaire aux exigences de contrôle (let. g).

Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI – RS 837.02), ainsi que - dans les limites d'admissibilité de telles directives

administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 et doctrine et jurisprudence citées) - par les instructions édictées par le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après: SECO) en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC).

4.2 La condition de satisfaire aux exigences du contrôle, posée par l'art. 8 al. 1 let. g LACI, renvoie aux devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle prévus par l'art. 17 LACI. Les al. 1 à 3 de cette disposition-ci imposent aux chômeurs des devoirs matériels, qui concernent la recherche et l'acceptation d'un emploi, ainsi que la participation aux mesures de marché du travail et aux séances et entretiens obligatoires, ainsi que des devoirs formels, qui ont pour objet l'inscription au chômage et la revendication régulière des prestations au moyen de formules officielles (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014 [ci-après : Commentaire], n. 1 ad art. 17 LACI).

En vertu de l'art. 17 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis (al. 1). En vue de son placement, l'assuré est tenu de s'inscrire personnellement aussitôt que possible, mais au plus tard le premier jour pour lequel il prétend à l'indemnité de chômage; il doit ensuite se conformer aux prescriptions de contrôle édictées par le Conseil fédéral (al. 2, en vigueur depuis le 1er juillet 2021). L'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (al. 3 1ère phr.).

Il est précisé qu'à teneur de l'art. 16 al. 1 LACI intitulé " travail convenable ", en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. En vert de l'al. 2 de cette disposition légale, n’est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l’obligation d’être accepté, tout travail qui, notamment: n’est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a); ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l’assuré ou de l’activité qu’il a précédemment exercée (let. b); ne convient pas à l’âge, à la situation personnelle ou à l’état de santé de l’assuré (let. c); compromet dans une notable mesure le retour de l’assuré dans sa profession, pour autant qu’une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d). Il est précisé que la let. b ne s'applique pas aux personnes de moins de 30 ans (art. 16 al. 3bis LACI).

4.3 La violation des obligations que l'art. 17 LACI impose à l'assuré expose ce dernier à une suspension de son droit à l'indemnité.

En effet, aux termes de l'art. 30 al. 1 LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu entre autres lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (let. a), ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (let. c) ou n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (let. d).

En vertu de l'art. 44 al. 1 OACI – précisant l'art. 30 al. 1 let. a LACI –, est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (a); 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 (b).

4.3.1 Dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Il est par ailleurs indifférent 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 si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1; arrêts du Tribunal fédéral 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 et 8C_582/2014 du 12 janvier 2015 consid. 4).

En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail (ci-après: OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 (RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (arrêts du Tribunal fédéral 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 et 8C_872/2011 du 6 juin 2012, DTA 2012 p. 294; Boris RUBIN, op. cit., n. 24 ad art. 30 LACI).

4.3.2 Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions doivent être réunies.

Il faut premièrement que l'assuré ait donné lui-même son congé. Lorsque l'employeur place un travailleur devant l'alternative de résilier lui-même son contrat ou d'être congédié, la résiliation par le travailleur est provoquée par l'employeur et tombe sous le coup de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, indépendamment de la question de savoir qui a pris l'initiative de donner le congé (arrêt du Tribunal fédéral C 214/05 du 29 septembre 2005; sur la distinction entre les situations

relevant des let. a et b de l'art. 44 al. 1 OACI : arrêt 8C_496/2011 du 19 octobre 2011; Boris RUBIN, op. cit., n. 34 ad art. 30 LACI).

Il importe ensuite qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'assuré n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Pour échapper à une sanction, l'assuré doit pouvoir démontrer que lui-même et le nouvel employeur ont, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat au sens des art. 319 ss de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220; DTA 2000 p. 38 consid. 2b; 1992 p. 151 consid. 2a; arrêt du Tribunal fédéral C 185/04 du 12 avril 2005 consid. 3.1). De simples pourparlers ne suffisent pas car ils ne débouchent pas forcément sur la conclusion du contrat. Par contre, un précontrat en la forme orale suffit (arrêt du Tribunal fédéral C 302/01 du 4 février 2003 consid. 2.2; Boris RUBIN, op. cit., n. 35 ad art. 30 LACI).

Enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). La notion d'inexigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI doit être interprétée conformément à la Convention OIT n° 168 qui permet de sanctionner celui qui a quitté volontairement son emploi «sans motif légitime» (ATF 124 V 234 consid. 3b; arrêt du 8 octobre 2004 [C 22/04] consid. 3; v. l'art. 20 let. c de la Convention OIT précitée). Cette notion coïncide par ailleurs avec celle figurant à l'art. 44 al. 1 let. c OACI, rédigée dans les mêmes termes (arrêt du Tribunal fédéral C 302/01 du 4 février 2003 consid. 3.1; Boris RUBIN, op. cit., n. 36 ad art. 30 LACI). Généralement, des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible (DTA 1989 p. 88 consid. 1a; 1986 p. 90; 1976 p. 114; 1953 p. 68; arrêts du Tribunal fédéral 8C_12/2010 du 4 mai 2010, C 8/04 du 5 avril 2004 et C 104/02 du 2 septembre 2002; Boris RUBIN, op.cit., n. 37 ad art. 30 LACI).

4.4 Selon la jurisprudence, 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, au préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; ATF 125 V 197 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/2007 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2), sans que soit requise la survenance d'un dommage effectif (arrêts du Tribunal fédéral C 30/06 du 8 janvier 2007 consid. 4.2 et C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4). La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in

Ulrich MEYER [éd.], Soziale Sicherheit - Sécurité sociale, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, vol. XIV, 3ème éd., 2016, p. 2427 ss, n. 831).

Le motif de la suspension prévu par l'art. 30 LACI permet de sanctionner l'assuré non seulement en cas de faute grave, mais aussi en cas de négligence, même légère (ATAS/1057/2020 du 10 novembre 2020 consid. 3c ; ATAS/787/2020 du 9 septembre 2020 consid. 4 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 15 ad art. 30 LACI ; cf. aussi art. 45 al. 1 let. b OACI qui mentionne la négligence comme objet possible d'une décision de suspension).

Conformément à l'art. 30 al. 2 LACI, l'autorité cantonale prononce les suspensions notamment au sens de l'al. 1 let. c et d.

4.5 La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours, et dans le cas de l'al. 1 let. g, 25 jours (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). Le conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3bis LACI).

L'OACI, en son art. 45, distingue trois catégories de faute - à savoir les fautes légères, moyennes et graves - et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui est d'un à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (al. 3). Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les deux dernières années sont prises en compte dans le calcul de la prolongation (al. 5).

4.6 À teneur de 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).

Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave en cas d'abandon d'un emploi 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 d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Si l'existence d'une faute de l'assuré doit être admise mais que celui-ci peut faire valoir des circonstances atténuantes, par exemple une situation comparable à du mobbing ou des provocations continuelles de la part de l'employeur, la durée de la suspension sera réduite en fonction de la gravité de la faute concomitante commise par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral C 74/06 du 6 mars 2007 consid. 3). Dès lors, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente-et-un jours, en présence de circonstances particulières, objectives et subjectives (arrêt du Tribunal fédéral 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 ; arrêt

du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 117 ad art. 30 LACI). Il n'en demeure pas moins que, dans les cas de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (arrêt du Tribunal fédéral C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Les motifs permettant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Boris RUBIN, op. cit., n. 117 ad art. 30 LACI).

4.7 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 et 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). Les juridictions cantonales ne peuvent s'écarter des sanctions minimales prévues par ledit barème qu'en présence de situations singulières (arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 précité consid. 5 ; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n. 581).

À teneur de ce barème (Bulletin LACI IC, D75), la faute de la personne assurée est de légère à grave notamment: en cas de licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail, étant précisé que les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction et que leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation sont des facteurs à prendre en compte (1.B); en cas de résiliation par l'employeur ou le travailleur d'un contrat de travail de durée déterminée (ci-après: CDD) avant le terme prévu par le contrat, étant précisé que la suspension devrait équivaloir à +/- 2/3 du dommage calculé sur la base de la durée restante jusqu'au terme prévu par le CDD (1.J), ce en particulier en cas de résiliation d'un CDD en raison du comportement de l'assuré qui ne permet pas la continuation des rapports de travail (ch. 1), de licenciement avec effet immédiat d'un CDD par l'employeur pour justes motifs (ch. 2) ou de résiliation d'un commun accord d'un CDD sur proposition d'une des deux parties au contrat (ch. 3).

4.8 Contrairement au pouvoir d'examen du Tribunal fédéral, celui de l'autorité judiciaire de première instance n'est, concernant notamment la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret, pas limité à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative

(" Angemessenheitskontrolle "). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut, 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. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 précité consid. 4.3).

4.9 En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

A cet égard, et comme l'ont justement exposé les premiers juges, pour examiner la question de savoir si l'assuré peut refuser un travail en raison de son état de santé, il y a lieu de s'en tenir au principe inquisitorial régissant la procédure administrative, principe comprenant en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (cf. consid. 3c du jugement entrepris et les références). Il incombe ainsi à l'assuré qui s'en prévaut d'établir, au moyen d'un certificat médical, que le travail n'est pas compatible avec son état de santé. Ce critère s'apprécie en effet non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (arrêt du Tribunal fédéral C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2 et la référence citée).

5.

5.1 En l'espèce, les faits et les arguments respectifs des parties peuvent être résumés comme il suit.

5.1.1 Les motifs qui ont conduit à la résiliation des rapports de travail entre le recourant et l'employeur avec effet au 10 juillet 2021 ont pour origine un problème intervenu dans le contexte de mesures prises contre la propagation du COVID-19, avant l'entrée de l'intéressé le 9 juillet 2021 dans l'enceinte d'une entreprise genevoise active notamment en matière de parfums (ci-après:

l'entreprise), et ressortent de la lettre de celui du 14 juillet 2021 à l'employeur, dont le contenu est le suivant:

"Selon votre demande, je vous informe sur le refus qui m'a été signifié de me rendre à mon poste de travail.

Comme les soirs précédents, je me suis présenté à la guérite d'entrée de [l'entreprise], mais on a voulu me placer une arme entre les deux yeux pour prendre ma température. J'ai été très surpris alors j'ai proposé par deux fois que l'on la prenne de manière habituelle, au bras. Je n'ai aucune objection à ce que l'on vérifie ma température, mais on ne peut pas faire intrusion sur la glande pinéale qui régit les fonctions d'ADN, d'immunité et de reproduction, sans causer de dégâts à la santé de la personne.

Par les temps qui courent, je crois d'une extrême importance de préserver ma santé pour être rentable au travail. Malheureusement, je pense que les agents de sécurité n'ont pas été enseignés sur ces questions de santé, ni de la réelle fonction du pistolet.

Toujours est-il que je ne peux plus me rendre sur mon lieu de travail que vous m'avez offert et que peut-être vous auriez un autre emploi à me proposer et qui ne soit pas aussi dangereux que paraît être cette société.

Je suis convaincu que, malgré ma courte durée à votre service, j'ai montré aux responsables sur place ma capacité d'adaptation, mon implication et ma disponibilité d'autant plus qu'une personne a fait faux bon à la dernière minute, laissant furieuse la responsable. J'ai accompli tout le travail demandé et j'ai pu aider, durant la dernière demi-heure, un autre collègue.

Désolé des conséquences que les dispositions prises par les agents de sécurité ont entraînées pour votre entreprise et pour, je reste à votre disposition pour une prochaine collaboration et (…)".

À cette lettre était joint le tablier qui avait été remis à l'intéressé pour travailler.

Par pli du 4 août 2021, l'employeur a accusé réception de ce courrier lui "faisant part de [la décision de l'assuré] de résilier [son] contrat de travail à durée déterminée, pour la date du 9 juillet 2021" – phrase sous laquelle l'intéressé a écrit de manière manuscrite "non, on ne m'a pas laissé travailler" – et le remerciant de sa collaboration et lui souhaitant plein succès pour sa future activité.

5.1.2 Dans sa décision – initiale – du 18 octobre 2021, l'intimée retient une résiliation du contrat de travail par le recourant pouvant être sanctionnée conformément à l'art. 44 al. 1 OACI, au motif que les affirmations de celui-ci, selon lesquelles une prise de température sur le front constitue une atteinte à la santé, ne reposent sur aucune base légale ou scientifique "et d'ailleurs cette pratique est d'usage dans de nombreux établissement ou institutions".

5.1.3 Dans son opposition à cette décision initiale, l'assuré, se présentant comme "pasteur", fait valoir ce qui suit. Il a toujours fait montre d'investissement professionnel et n'a jamais reculé devant une tâche, aussi ingrate soit-elle, même en cas d'humiliation ou mobbing. En outre, il a étudié toute sa vie, en particulier la Bible. À aucun moment, il n'a écrit une lettre de résiliation, mais plutôt une lettre dénonçant l'interdiction qui lui avait été signifiée de se rendre au travail. Il aurait donné son consentement aux agents de sécurité de l'entreprise si le pistolet thermique avait visé son bras. Selon le recourant, se référant ensuite longuement notamment aux mesures contre le COVID-19, "au niveau des politiciens et des autorités en général, on nous ment et on commet des assassinats, un génocide mondial est en cours, au nom de la santé". D'après lui, les rayonnements à infrarouge dirigés de manière répétée sur la glande pinéale – sur le front – détruisent les défenses immunitaires et réduisent la fécondité. Il indique plus bas, à la fin de son opposition, qu'"il est vrai que le pistolet thermique n'était qu'une approche du génocide en devenir, mais il était voulu pour anéantir nos volontés de défense et nous habituer à la soumission dictatoriale".

5.1.4 Dans sa décision sur opposition querellée, la caisse écarte ces arguments de l'assuré, qui n'avait selon elle "aucune raison valable de refuser de [se] soumettre aux injonctions de l'entreprise cliente de l'employeur, à savoir la prise de température au niveau du front, par l'intermédiaire d'un appareil infrarouge", étant précisé que l'intéressé ne dispose, toujours d'après l'intimée, d'aucun élément probant permettant d'étayer ses déclarations concernant le risque sur la santé d'une prise de température avec un appareil adapté pour un tel usage. Le refus de se soumettre au protocole sanitaire en vigueur auprès de l'entreprise cliente de l'employeur est considéré comme une faute de la part du recourant ayant entraîné sa résiliation de ses rapports de travail d'auprès l'employeur, les deux premières conditions cumulatives de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, en lien avec l'art. 30 al. 1 let. a LACI, étant ainsi remplies. On pouvait – sous l'angle de l'exigibilité, troisième condition de l'art. 44 al. 1 let. b OACI – attendre de l'intéressé qu'il conserve cet emploi en se soumettant aux règles imposées par l'entreprise cliente. Dès lors, son comportement aurait pu être évité s'il avait fait preuve de la diligence requise en se comportant "comme si l'assurance-chômage n'existait pas".

5.1.5 Dans son recours puis sa réplique, l'assuré reprend pour l'essentiel les arguments de son opposition en les développant. Selon lui, qui mentionne avoir été souvent la cible d'une arme à feu dans un pays étranger de sorte qu'il en faudrait davantage pour l'"abattre" et qui se réfère à la volonté de "l'Eternel", aucun juge ne peut le condamner pour s'être défendu contre une atteinte par un acte lié à l'ordonnance du Conseil fédéral qui viole les droits garantis par la Constitution fédérale, en particulier le droit à l'intégrité physique, la liberté de mouvement, le principe d'égalité et l'interdiction de discriminer un groupe de la population. Il se réfère par ailleurs art. 181 et 231 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0) punissant la contrainte, respectivement la

propagation d'une maladie de l'homme, à la nécessité que les patients capables de discernement donnent leur consentement libre et éclairé pour tout traitement, ainsi qu'à la formation et aux compétences professionnelles requises par la loi pour les personnes qui exercent des professions médicales universitaires, compétences dont un agent de sécurité ne dispose pas selon lui.

5.2 Au regard de ce qui précède, il n'apparaît pas qu'à la suite de son refus le soir du 9 juillet 2021 d'entrer dans l'enceinte de l'entreprise en laissant sa température être contrôlée au niveau du front par un "pistolet-thermomètre à infrarouge", le recourant ait rapidement (le jour suivant), et de manière concrète et effective, expliqué à l'employeur ses motifs de refus et son éventuelle volonté d'effectuer des nettoyages auprès d'une autre société cliente. Une telle volonté ne ressort pas non plus de sa lettre du 14 juillet 2021 à l'employeur, dans laquelle il demande seulement si celui-ci aurait "peut-être" un autre emploi censé être moins dangereux (selon l'intéressé) à lui proposer, mentionne être à sa disposition "pour une prochaine collaboration", donc à une date indéfinie et sur la base d'un autre contrat de travail, et rend son tablier de travail.

La question peut demeurer indécise de savoir s'il s'est agi d'une démission de la part de l'assuré, comme l'employeur l'a compris, ou d'une résiliation des rapports de travail par ce dernier, pour les motifs qui suivent.

Dans l'hypothèse où une résiliation des rapports de travail par l'employeur était retenue (art. 44 al. 1 let. a OACI), il convient tout d'abord de déterminer si le refus de l'intéressé de laisser, à l'entrée de l'entreprise, sa température être contrôlée au niveau du front par un "pistolet-thermomètre à infrarouge", à l'origine de la résiliation du contrat de travail, constituait ou non à un défaut de diligence de sa part. Or l'assuré n'a présenté aucun élément probant permettant éventuellement d'envisager une quelconque dangerosité pour la santé de ce type de prise de température, et rien ne permet de retenir une telle dangerosité. Comme considéré par l'intimée, les allégations du recourant sur ce point ne reposent sur aucune base légale ou scientifique, ce alors que la prise de température par un "pistolet-thermomètre à infrarouge" – simple instrument de prise de température – était, de manière notable, d'usage à l'époque du COVID-19 dans des établissements ou institutions. Même si le refus de laisser sa température être contrôlée au niveau du front par un "pistolet-thermomètre à infrarouge" était considéré comme légitime ou même compréhensible, il n'en demeurerait pas moins que l'assuré n'a pas rapidement (le jour suivant), et de manière concrète et effective, expliqué à l'employeur ses motifs de refus et son éventuelle volonté d'effectuer des nettoyages auprès d'une autre société cliente, alors que tel était son devoir d'employé dans une telle situation afin d'éviter que son contrat de travail soit résilié.

Partant, c'est par sa propre faute que le recourant n'a pas conservé son travail – convenable – auprès de l'employeur (art. 30 al. 1 let. a LACI), en donnant en tout

état de cause à ce dernier, par la violation de ses obligations contractuelles de travail, un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI).

La suspension du droit de l'intéressé à l'indemnité de chômage est donc justifiée dans son principe.

5.3 Pour ce qui est de la quotité – ou durée – de la suspension, la caisse l'a fixée à 22 jours comme point de départ, ce qui correspond environ à une durée moyenne en cas de faute moyenne. Compte tenu d'une part de l'ensemble des circonstances, notamment du fait qu'il s'agissait d'un CDD avec relativement peu d'heures par semaine, qui permettent de retenir une faute inférieure à la faute grave prévue par l'art. 45 al. 4 OACI en cas d'abandon d'un emploi réputé convenable, et d'autre part du barème du SECO reproduit plus haut, cette durée de base de 22 jours ne prête pas le flanc à la critique. L'intéressé ne conteste du reste pas cette quotité en tant que telle.

C'est également de manière non contestée et outre conforme au droit que l'intimée a ramené cette durée de base de 22 jours à 6 jours effectifs sur la base d'un calcul proportionnel tenant compte de toutes les circonstances (en particulier le nombre de jours de suspension et le taux d'indemnisation, vu le gain intermédiaire), étant notamment relevé que l'horaire hebdomadaire de l'intéressé auprès de l'employeur correspondait à un peu plus du quart de l'horaire normal de travail au sein de ce dernier.

5.4 En définitive, la décision sur opposition querellée est en tous points conforme au droit.

6. En conséquence, le recours sera rejeté.

7. La procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et vu l'art. 61 let. fbis LPGA).

***

PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :

Statuant

À 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	Le président
Diana ZIERI	Blaise PAGAN

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