RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/178/2022 **ATAS/877/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 30 septembre 2022

9ème Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié _____, GENÈVE recourant

contre

CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, sise rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée

Siégeant : Eleanor McGREGOR, Présidente; Andres PEREZ, Michael RUDERMANN, Juges assesseurs

EN FAIT

A. **a.** Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré) s'est inscrit à l'office régional de placement (ci-après : l'ORP) pour un placement dès le 1er septembre 2019. Un délai cadre d'indemnisation a été ouvert jusqu'au 1er juin 2022.

b. Du 1er septembre 2020 au 28 février 2021, il a travaillé en qualité d'aide-contrôleur pour la société B_____. Le salaire mensuel brut était de CHF 4'800.-.

c. À partir du 21 janvier 2020, il a travaillé auprès de la société C_____SA.

d. Dès le 1er mars 2021, l'assuré a à nouveau travaillé pour le compte de la société B_____, au bénéficie d'un contrat de durée déterminée du 1er mars au 31 décembre 2021.

e. Le 20 mai 2021, l'assuré a résilié le contrat de travail qui le liait à B_____ pour le 30 juin 2021.

B. **a.** Par courriel du 8 juin 2021, la société D_____SA (ci-après : D_____ SA) a confirmé l'engagement de l'assuré pour le 1er juillet 2021.

Selon le contrat de travail du 2 juillet 2021, l'assuré avait été engagé pour une durée indéterminée pour une rémunération mensuelle de CHF 4'850.- durant la période d'essai et de CHF 5'100.- par la suite.

b. Le 5 septembre 2021, l'assuré a mis un terme au contrat de travail le liant à D_____ SA pour le 30 septembre 2021.

c. Le 20 septembre 2021, l'assuré a conclu un nouveau contrat de travail avec B_____. Ledit contrat précisait que l'assuré avait été engagé pour une durée déterminée du 1er octobre 2021 au 31 décembre 2021 pour une rémunération mensuelle de CHF 4'800.-.

d. Le 29 octobre 2021, répondant à un questionnaire pour employeur remis par la caisse, D_____ SA a indiqué que l'assuré avait démissionné car il était retourné chez l'ancien employeur, précisant qu'elle l'aurait gardé dans l'entreprise s'il n'avait pas démissionné. La société a également indiqué que l'assuré ne l'avait pas informée d'une problématique rencontrée avant de démissionner.

e. Le 19 novembre 2021, répondant à un questionnaire remis par la caisse, l'assuré a indiqué qu'il avait donné son congé pour les motifs qui suivent : « formation bâclée, formatrice stressée et irrespectueuse des employés, insulte les employés, matériel informatique obsolète, écrans, casques, microphones en panne, conditions défavorables, planification des horaires changés en permanence, manque de personnel, pas d'assurance-maladie et accident ». Il a précisé n'avoir pas informé les ressources humaines (ci-après : RH) de la problématique rencontrée avant de démissionner, ni demandé une modification de ses conditions de travail. Il n'avait pas eu d'entretien avec son employeur. À la question de

savoir s'il avait signé un contrat ou une promesse d'engagement avant de démissionner, il a répondu positivement, précisant qu'il s'agissait d'un « contrat de trois mois d'essai et ensuite oralement, indéterminé au 1er janvier 2022 ».

C. **a.** Par décision du 25 novembre 2021, la caisse a suspendu le droit aux indemnités de l'assurance-chômage pendant 31 jours au motif qu'il avait quitté un travail réputé convenable, vraisemblablement de longue durée, chez D_____ SA pour prendre une activité qu'il savait ou aurait dû savoir qu'elle ne serait que de courte durée chez B_____. S'il s'était assuré d'un autre emploi équivalent à celui qu'il occupait chez D_____ SA avant de démissionner, il n'aurait plus émargé à l'assurance-chômage. Il était dès lors responsable de sa situation.

b. Le 3 décembre 2021, l'assuré a formé opposition contre cette décision, faisant valoir qu'il avait quitté son emploi de durée indéterminée auprès de D_____ SA pour travailler pour B_____ dont le contrat était de durée déterminée de trois mois. Après le temps d'essai, il devait signer un nouveau contrat avec de nouvelles conditions. Les raisons invoquées à l'appui de sa démission auprès de D_____ SA avaient déjà été mentionnées sur le formulaire envoyé par la caisse.

c. Par décision du 22 décembre 2021, la caisse a partiellement admis l'opposition. L'assuré avait quitté son emploi de durée indéterminée pour accepter un emploi dont il savait ou aurait dû savoir qu'il était de courte durée. Toutefois, au vu de la démission durant le temps d'essai, la quotité de suspension pouvait être réduite à 16 jours, soit la sanction minimum pour une faute de gravité moyenne.

D. **a.** Par acte du 18 janvier 2022, l'assuré a recouru par-devant la chambre des assurances sociales de la Cour de justice à l'encontre de cette décision, reprenant la motivation de son opposition.

À l'appui de son recours, il a produit un contrat de travail conclu avec la société B_____ le 26 décembre 2021, d'où il ressort que l'assuré a été engagé par la société le 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée pour un salaire annuel brut de CHF 62'400.-.

b. Par complément de recours du 3 février 2022, l'assuré a sollicité le paiement des indemnités non versées pour les mois d'octobre et novembre, soit un nombre de 13.4 jours.

c. Par réponse du 10 février 2022, la caisse a conclu au rejet du recours.

Quand bien même on pouvait considérer, à la lecture du contrat du 26 décembre 2021, que celui-ci était la continuité du précédent, il n'en demeurait pas moins que si le recourant n'avait pas démissionné de la société D_____ SA pour fin septembre 2021, il aurait perçu un salaire de CHF 5'100.- à partir du mois d'octobre 2021, ce qui lui aurait permis de sortir du chômage, son gain intermédiaire étant supérieur à son gain assuré. En acceptant une rémunération inférieure (CHF 4'800.-) à son indemnité de chômage durant les mois d'octobre à décembre 2021, il avait continué à émarger à l'assurance-chômage. Il avait dès

lors commis une faute en démissionnant de son poste auprès de D_____ SA. Enfin, les motifs invoqués à l'appui de sa démission, qui n'étaient appuyés par aucune pièce, n'étaient pas justifiés. Selon le décompte de salaire de juillet 2021 de D_____ SA, l'assurance-maladie y figurait et l'assurance-accident non professionnel était généralement à la charge de l'employé. L'emploi concerné était convenable.

d. L'assuré n'a pas répliqué dans le délai imparti à cet effet.

EN DROIT

1.

1.1 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.

1.2 Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 60 LPGA).

2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 16 jours pour chômage imputable à une faute.

2.1 En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 LACI).

2.2 Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Cet état de fait vise les comportements des assurés qui violent l'obligation d'éviter le chômage (DTA 2014 p. 145 c. 3.1). 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 (art. 44 al. 1 let. b OACI). Est en outre réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. c OACI).

2.2.1 Dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est réputée exigible. Cette présomption est susceptible d'être renversée et il convient de ne pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe alors à l'assuré (arrêts du

27 janvier 2004 [C 258/03]; 10 février 2003 [C 135/02]). Cela étant, c'est de façon restrictive qu'il convient de trancher la question de savoir si l'on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conserve son emploi (DTA 1989 p. 88 consid. 1a p. 89). Il s'agit toutefois de tenir compte de l'ensemble des circonstances. On ne saurait exiger d'un travailleur qu'il garde son emploi s'il peut se prévaloir d'un motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO. Si l'absence de versement du salaire ou le versement partiel de celui-ci, malgré mise en demeure, justifie une résiliation immédiate, un simple différend salarial sans gravité ne justifie pas une telle manifestation de volonté (DTA 1982 p. 78). L'impossibilité de compenser des heures supplémentaires nombreuses et exigées régulièrement conduit à admettre que la poursuite des rapports de travail n'était pas exigible (arrêt du 20 août 2010 [8C_606/2010] consid. 3.2).

2.3 En vertu de l'art. 44 al. 1 let. c OACI, est par ailleurs réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. Ce motif de sanction vise à dissuader un assuré de résilier un contrat stable pour en conclure un autre qui l'est moins, ce qui est, partant, susceptible de causer ultérieurement un dommage à l'assurance. Le rapport de causalité entre le comportement fautif du chômeur (résiliation d'un contrat stable pour en conclure un moins stable) et la survenance du cas d'assurance (chômage à la fin du contrat moins stable) peut être prolongé, en ce sens que la résiliation d'un contrat n'est pas forcément liée au comportement fautif de l'employé, mais peut être due au fait que le poste dudit employé est beaucoup plus précaire que celui qu'il a précédemment quitté. Dans cette situation, la faute résulte du risque que l'assuré a pris en résiliant un contrat stable pour prendre un nouvel emploi plus exposé au chômage et non de la perte ultérieure de cet emploi (cf. Boris RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2ème éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 445).

D'après la jurisprudence, les circonstances permettant d'admettre que l'on n'eût pu exiger de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi doivent être appréciées de manière restrictive (DTA 1989 no 7 p. 89 consid. 1a; voir également Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 14 ad art. 30).

2.4 Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci 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. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à

l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (ATF 125 V 197 consid. 6a p. 199; DTA 2006 no 12 p. 148 consid. 2 et les références; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungs-recht [SVBR], Soziale Sicherheit, 2ème édition, no 841 ss, plus spécialement n. 846; Boris RUBIN, Assurance-chômage, ch. 5.8.7 p. 396 ss, plus spécialement ch. 5.8.7.4, p. 401 ss).

2.5 La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI). L'OACI 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 de 1 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 (art. 45 al. 3 OACI). Selon l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Bâle 2014, ad art. 30 LACI n. 114 ss). 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 (d'éventuels problèmes de santé, la situation familiale ou l'appartenance religieuse) ou à des circonstances objectives (par exemple la durée déterminée du poste). Si des circonstances particulières le justifient il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours. Toutefois les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (arrêt du Tribunal fédéral 8C 283/2021 du 25 août 202; 8C 313/2021 du 3 août 2021).

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 les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions 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, en particulier de celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit aux prestations. Elles pourront le cas échéant aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif (arrêt du Tribunal fédéral 8C 283/2021 du 25 août 2021). Le barème du SECO prévoit une suspension d'une durée de 31 à 45 jours en cas de premier refus d'un emploi convenable d'une durée indéterminée (Bulletin LACI IC D79/2.B/1).

Sauf pour un manquement d'une aussi faible gravité qu'une absence isolée à un entretien à l'ORP, le prononcé d'une suspension ne suppose pas qu'un

avertissement préalable ait été adressé à l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 8C_834/2010 du 11 mai 2011 consid. 2.5 ; RUBIN, Commentaire, ad art. 30 LACI n. 63). Il n'est en particulier pas nécessaire qu'un assuré ait été renseigné au sujet de son obligation d'accepter un emploi convenable pour qu'une sanction puisse être prononcée en cas de refus d'emploi (RUBIN, Commentaire, ad art. 16 LACI n. 11, ad art. 30 LACI n. 63).

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. Il y a abus de celui-ci 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 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.2 ; 8C_601/2012 consid. 4.2, non publié in ATF 139 V 164 et les références).

3. En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a résilié son contrat de travail le liant à D_____ SA pour conclure un contrat de travail avec B_____. N'est pas non plus remis en cause le fait que le nouveau contrat de travail avec B_____ prévoyait une durée de travail limitée de trois mois. Or, contrairement à ce qu'a retenu l'autorité intimée, à tout le moins implicitement, le recourant ne s'est pas retrouvé sans emploi au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. On ne peut dès lors lui reprocher d'avoir résilié un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et d'en conclure un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée (art. 44 al. 1 let. c OACI cum art. 30 al. 1 let. a LACI). Le risque qu'il a pris de se retrouver sans emploi en concluant un contrat de travail plus précaire ne s'est pas réalisé. La question de savoir si, comme le soutient le recourant, le nouvel employeur s'était engagé oralement à modifier le contrat de travail en contrat de durée indéterminée au terme d'un temps d'essai de trois mois, peut donc rester ouverte.

En revanche, comme allégué par l'intimée dans sa réponse devant la chambre de céans, et sans que cela n'ait été contesté par le recourant, ce dernier a mis un terme à un contrat portant sur une activité lui permettant de sortir du chômage au terme du temps d'essai, pour conclure un nouveau contrat de travail dont le salaire est inférieur à ses indemnités de chômage. En cela, l'assurance a subi un dommage puisque le recourant a continué à bénéficier de prestations de l'assurance-chômage. Le comportement du recourant doit ainsi être assimilé à un refus d'accepter un travail convenable au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI (*cum* art. 16 al. 1 LACI), puisque la poursuite, au-delà du temps d'essai, de l'emploi auprès de la société D_____ SA aurait pu lui permettre de sortir immédiatement du chômage. On pouvait ainsi raisonnablement attendre de

l'assuré qu'il poursuive son activité auprès de la société D_____ SA, compte tenu de son obligation de diminuer le dommage.

Au demeurant, contrairement à ce que prétend le recourant, le poste auprès de la société D_____ SA répondait aux critères d'un travail convenable, étant rappelé que c'est de façon restrictive qu'il convient de trancher la question de savoir si l'on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conserve son emploi. Les faits auxquels le recourant se rapporte pour expliquer les raisons de la résiliation de son contrat de travail, au demeurant peu clairs et corroborés d'aucune pièce, ne permettent pas d'en inférer que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. S'agissant des reproches liés à la formation et au matériel de travail, il n'est pas contesté que le recourant n'a jamais informé les RH des problèmes qu'il rencontrait, étant rappelé qu'une mauvaise ambiance de travail ou un conflit professionnel, voire une hiérarchie pas toujours à la hauteur de ses tâches doivent en principe être tolérés par les employés (cf. RUBIN, Commentaire, ad art. 30 LACI n. 37). Quant au reproche lié à l'absence d'assurance-maladie et accident, il n'apparait pas fondé, comme le fait du reste valoir à juste titre l'intimée.

Il y a dès lors lieu d'admettre qu'il était exigible que le recourant demeurât à son poste de travail auprès de la société D_____ SA, de sorte qu'une sanction était justifiée.

Quant à la durée de la suspension prononcée par l'intimée, correspondant à la limite inférieure prévue en cas de faute de gravité moyenne (cf. art. 45 al. 2 let. b OACI), soit 16 jours, elle n'apparait pas disproportionnée. S'il est vrai que le refus d'emploi, à l'instar de l'abandon fautif d'un emploi, est en principe une faute grave sanctionnée au minimum de 31 jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 45 al. 3 OACI), on peut retenir, en faveur du recourant, qu'il a résilié le contrat de travail le liant à la société D_____ SA durant le temps d'essai, alors qu'il avait l'assurance d'un nouveau travail, dont le salaire n'était que légèrement inférieur au revenu précédent.

4. Mal fondé, le recours sera rejeté.

Pour le surplus, la procédure est gratuite.

******

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	La présidente
Sylvie CARDINAUX	Eleanor McGREGOR

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