RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3510/2022 **ATAS/334/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 16 mai 2023

Chambre 8

En la cause

A_____ recourant

contre

CAISSE DE CHÔMAGE UNIA intimée

Siégeant : Maya CRAMER, Présidente suppléante ; Andres PEREZ et Christine TARRIT-DESHUSSES, Juges assesseurs

EN FAIT

A. **a.** Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né le _____ 1975, est au bénéfice d'un brevet d'études en électronique. Il a été engagé comme technicien réparateur/vendeur dès le 1er février 2016 pour une durée indéterminée par B_____ SÀRL à Crissier (ci-après : l'employeur). Son salaire était de CHF 4'100.- en 2021 avec une prime sur le chiffre d'affaires (jusqu'à environ CHF 490.- les bons mois).

b. Par avenant au contrat de travail signé le 13 janvier 2018, l'employeur s'est engagé à financer à l'assuré une formation « cours Apple certified iOS technician (ACiT) », celui-ci s'engageant notamment à ne pas démissionner dans une période de deux ans suivant la formation.

c. Par courrier daté du 2 octobre 2021, l'assuré a résilié son contrat de travail avec effet au 31 décembre 2021.

d. Le 25 janvier 2022, l'assuré s'est inscrit à l'office régional de placement (ci-après : ORP) et a choisi la Caisse de chômage UNIA (ci-après : la caisse).

e. Le 2 mars 2022, l'assuré a rempli une demande d'indemnités de chômage, en indiquant avoir démissionné.

f. Par formulaire du 6 mars 2022 concernant la résiliation du dernier emploi, l'assuré a expliqué qu'il avait résilié son rapport de travail, au motif que certains techniciens étaient mieux rémunérés pour un emploi équivalent, qu'il avait subi deux agressions physiques par des clients (deux plaintes au tribunal avaient été déposées), qu'il y avait un manque de moyens (ordinateurs, connexion internet etc.), qu'il y avait eu une perte financière en raison de la pandémie du coronavirus et une baisse de fréquentation de la ville de Vevey. Il a joint sa lettre de résiliation.

g. À la demande de la caisse, par courrier reçu le 18 mars 2022 par cette dernière, l'assuré a précisé comme suit les motifs de sa résiliation : « Il faut savoir que je ne souhaite pas être pris pour cible car je transporte l'argent de la semaine jusqu'à la banque pour le compte de [l'employeur] et que cela pourrait se reproduire à l'extérieur ayant déjà reçu des menaces envers ma personne ». En octobre 2021, il avait déposé une troisième plainte à l'encontre d'un individu ayant fracturé le tiroir-caisse de l'employeur avec une paire de ciseaux de 30 centimètres pendant la matinée. Par ailleurs, une formation avait été conclue par avenant au contrat, mais n'avait jamais été mise en œuvre, il en allait de même de toutes les promesses faites par l'employeur.

L'assuré a notamment transmis une ordonnance pénale de non-entrée en matière et de suspension du 25 février 2019 du Ministère public concernant une plainte qu'il avait déposée en octobre 2018 pour injures et menaces, ainsi qu'une ordonnance pénale du 28 avril 2020 du tribunal des mineurs, dans laquelle il est

constaté que le 11 septembre 2019 sur son lieu de travail un prévenu l'a frappé au visage, insulté et menacé.

h. L'assuré a fait l'objet de diverses suspensions du droit à l'indemnité de chômage par l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) :

- par décision du 1er avril 2022, pour une durée de 12 jours à partir du 25 janvier 2022, au motif qu'aucune recherche personnelle d'emploi n'avait été effectuée durant la période précédant son inscription ;
- par décision du 4 avril 2022, pour une durée de 8 jours à compter du 7 février 2022, au motif qu'aucune recherche personnelle d'emploi n'avait été effectuée durant le mois de janvier 2022 ;
- par décision du 5 avril 2022, pour une durée de 7 jours à compter du 1er mars 2022, au motif que les recherches personnelles d'emploi durant la période de contrôle de février 2020 avaient été remises hors délai.

i. Le 7 avril 2022, l'OCE a annulé le dossier de l'assuré en qualité de demandeur d'emploi avec effet au 10 avril 2022, en raison de sa nouvelle activité débutant le 11 avril 2022.

B. **a.** Par décision du 12 avril 2022, la caisse a suspendu le droit aux indemnités de chômage pour une durée de vingt jours à partir du 1er janvier 2022 et a demandé la restitution de CHF 5'548.-. Même si, selon l'assuré, les salaires des techniciens étaient plus élevés que la rémunération qu'il touchait dans son ancien emploi, celui-ci restait un travail convenable qu'il pouvait garder le temps de trouver un autre emploi. Toutefois, la caisse prenait en compte le fait qu'il ne se sentait plus en sécurité à la suite de plusieurs agressions, de sorte qu'elle n'a retenu qu'une faute moyenne. Compte tenu de la désinscription de l'assuré, les jours de suspension de l'ORP (12 jours dès le 25 janvier 2022, 8 jours dès le 7 février 2022 et 7 jours dès le 1er mars 2022), et de la caisse, celle-ci devait amortir rétroactivement les suspensions, si bien que l'assuré devait lui restituer CHF 5'548.-.

b. Par courrier du 4 mai 2022, l'assuré a formé opposition à cette décision, en contestant le caractère convenable de son ancien emploi. Il avait, sur trois ans, déposé trois plaintes au tribunal. Il était ainsi tout à fait normal qu'il se retire de cet endroit dans lequel la police, la sécurité, ainsi que la justice était défaillante. Pour des raisons financières, il ne disposait pas des liquidités pour régler la somme demandée.

c. Par courriel du 15 septembre 2022, l'OCE a indiqué à la caisse que les décisions des 1er, 4 et 5 avril 2022 étaient entrées en force.

d. Par décision sur opposition du 20 septembre 2022, la caisse a rejeté l'opposition du 4 mai 2022 et confirmé la décision du 12 avril 2022. Les déclarations concernant les différences salariales et le manque de moyens étaient insuffisantes pour qualifier un emploi comme étant non convenable. S'agissant des agressions

et menaces, la possibilité de se faire agresser était largement répandue et constituait un risque qui devait être assumé par tout un chacun. Il appartenait à l'assuré de rechercher un autre emploi avant de démissionner s'il estimait que les risques étaient trop importants. Une faute moyenne et un nombre de jours de suspension légèrement au-dessous du milieu de la fourchette avait été retenus. Quant au montant demandé en restitution, il correspondait aux jours de suspension non exécutés par la caisse et l'OCE eu égard à sa sortie du chômage.

C. **a.** Le 20 octobre 2022, l'assuré a recouru auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre de céans) à l'encontre de la décision sur opposition précitée. Sa situation financière et professionnelle ne lui permettait pas de restituer la somme réclamée. Il souffrait par ailleurs d'un handicap avec une reconnaissance d'invalidité de 25% (séquelles de fracture de la 5e vertèbre). S'il est vrai qu'il avait quitté son emploi de manière précipitée sans rechercher un nouvel emploi, eu égard à sa situation d'handicapé, il l'avait fait de manière instinctive et irréfléchie par réflexe de sauvegarde de sa santé. Les agressions étaient fréquentes et pouvaient se répéter de nombreuses fois au cours de l'année.

b. Par courrier du 2 novembre 2022, la caisse a considéré que le recourant n'a pas apporté d'éléments de fait ou d'arguments nouveaux de nature à remettre en cause la décision querellée. Elle avait pris en compte les agressions dont le recourant avait été victime en ne retenant qu'une faute de gravité moyenne. Selon les pièces au dossier, au moins deux incidents avaient eu lieu, dont le premier, du 13 octobre 2018, remontait à trois ans avant la résiliation des rapports de travail et le deuxième était survenu environ deux ans auparavant.

c. Entendu le 2 mai 2023 par la chambre de céans, le recourant a déclaré ce qui suit :

« J'ai commencé de travailler pour B_____ Sàrl le 1er février 2016. J'ai d'abord travaillé à Lausanne, puis à Vevey au Centre commercial. En quatre ans, le nombre d'employés de mon ancien employeur a passé de 5 à 25.
Je ne me rappelle plus quand j'ai résilié le contrat. Toutefois, il est bien possible que ce soit le 2 octobre 2021, date de ma lettre de résiliation. Je me rappelle que c'était après ma dernière agression.
Les motifs de résiliation étaient multiples : les conditions de travail avec un matériel obsolète, le salaire très bas et les agressions. La dernière tentative de cambriolage a eu lieu pendant ma pause de travail. Quelqu'un avait essayé d'ouvrir le tiroir-caisse avec des ciseaux.
Lorsque j'ai résilié le contrat, j'avais une promesse verbale d'une place de travail. Toutefois, je n'ai finalement pas été engagé. J'ai par ailleurs cherché du travail dans d'autres sociétés, mais seulement en janvier 2022 une fois que je savais que je ne pourrai pas travailler au poste promis. Par ailleurs, j'ignorais la loi suisse et je ne savais pas qu'il fallait recommencer à chercher du travail immédiatement

après la résiliation, voire qu'on ne pouvait résilier le contrat sans être assuré d'avoir une place de travail, sous peine d'être sanctionné par l'assurance-chômage.
J'ai eu des discussions avec mon employeur au sujet de ma rémunération, mais il n'est pas entré en matière.
De même, pour la formation promise, pour laquelle mon ex-employeur avait même signé un avenant, je n'ai jamais pu l'effectuer. Lorsque j'ai demandé à mon employeur quand je pourrai la faire, il m'a indiqué qu'il avait changé d'avis.
Le salaire usuel de la branche est entre CHF 6'000.- et CHF 7'000.-, selon les informations données par les calculateurs de salaire sur internet. D'après mon expérience, il est cependant difficile de trouver des emplois aussi bien rémunérés. Il y a toutefois des employeurs qui offrent 15 à 20% de plus du salaire que je gagnais auparavant.
Depuis janvier 2022, j'ai travaillé pendant quatre mois, en tant qu'intérimaire et comme stagiaire en horlogerie. J'ai élargi mes recherches d'emploi à l'horlogerie, car il est difficile de trouver du travail en tant que réparateur de téléphones. Le volume de réparations est insuffisant. Par ailleurs, en 2023, la personne qui m'avait initialement proposé du travail avait dû fermer son magasin.
J'ai maintenant contacté mon ancien employeur, car une place de travail s'est libérée ».

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 délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA).

3. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de vingt jours du droit à l'indemnité, ainsi que sur la restitution d'un montant de CHF 5'548.-, à titre d'indemnités versées indûment.

4.

4.1 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. 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 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [OACI - RS 837.02]). Ce motif de suspension s'applique aussi lorsque l'assuré avait trouvé lui-même l'emploi qu'il décide ensuite de quitter. Cette circonstance n'atténue pas sa faute (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 32 ad. art. 30 LACI et la référence citée).

4.2 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. 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. Enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). 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 est réputée exigible. Cette présomption est susceptible d'être renversée et il sied de ne pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe alors à l'assuré. 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 (Boris RUBIN, op. cit., n. 33 à 37 ad. art. 30 LACI et les références citées).

4.3 Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI n'est notamment pas réputé convenable tout travail qui 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).

Les éléments déterminants sont les prescriptions légales, les conditions de salaire et de travail pour un même travail dans l'entreprise ou dans la branche, ainsi que les conventions collectives et les contrats-type de travail (Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], Bulletin LACI IC / B284).

Le respect de l'usage comprend le respect des règles du droit public et du droit privé (Boris RUBIN, op. cit., n. 19 ad. art. 16 LACI et les références citées). Il incombe à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO, Code des obligations - RS 220]). Cette obligation comprend notamment un devoir de protection contre les atteintes émanant d’autres membres du personnel ou de tiers (Karine LEMPEN, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 3 ad. art. 328 CO et références citées).

S'agissant du salaire, les directives des organisations professionnelles ou les statistiques des salaires peuvent également fournir des indications sur les tarifs en usage. L'administration dispose à cet égard d'une certaine liberté d'appréciation dans l'évaluation (SECO, Bulletin LACI IC / B284).

4.4 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, ainsi

que des désaccords sur le montant du salaire ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi. Par contre, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate (arrêt du Tribunal fédéral 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 et les références citées ; Boris RUBIN, n. 37 ad. art. 30 LACI et références citées).

Il est toutefois admis que des activités problématiques, des injures de la part de l'employeur, des voies de fait ou encore l'omission, par l'employeur, de prendre des mesures de sécurité adéquates puissent constituer des motifs rendant la continuation des rapports de travail inexigibles (Boris RUBIN, n. 37 ad. art. 30 LACI et références citées).

5. 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 321 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2 et les références). 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 319 consid. 5a).

6. En l'espèce, le recourant a démissionné de son emploi en raison des conditions salariales insuffisantes, des conditions de travail insatisfaisantes avec un matériel obsolète et des agressions.

6.1 Certes, selon ses déclarations, une connaissance lui a fait miroiter la possibilité de travailler dans son magasin, ce qui ne s'est par la suite pas concrétisé. Il n'en demeure pas moins qu'au moment de la résiliation du contrat de travail, le recourant n'avait pas signé un autre contrat de travail et s'était contenté d'une promesse verbale qui n'a pas été tenue. Au demeurant, c'est pour la première fois que le recourant a allégué qu'un autre employeur était prêt à l'engager, et ce fait n'est de surcroît pas établi. Quoi qu'il en soit, il doit être retenu qu'en se contentant d'une promesse d'engagement au lieu d'exiger un contrat écrit, le recourant a pris le risque de se trouver sans emploi.

6.2 Quant au caractère convenable de son ancien emploi, le recourant soutient que le salaire n'était pas conforme à ce que pouvait prétendre un employé dans sa branche d'activité. Il a déclaré lors de son audition que le salaire usuel de la branche était entre CHF 6'000.- et CHF 7'000.-, selon le calculateur des salaires sur internet, tout en admettant qu'il était difficile de trouver un emploi à ces

montants, selon son expérience. Certains employeurs offraient 15 à 20% de plus que le montant de CHF 4'100.-, qu'il avait touché chez son ancien employeur. Toutefois, le salaire que le recourant a réalisé chez Art Computer SA en gain intermédiaire en 2022 n'était également que de CHF 4'100.-. Le recourant a en outre admis lors de son audition qu'il était difficile de trouver un emploi dans sa branche. Cela rend encore moins vraisemblable que des postes de travail mieux rémunérés se trouvent sur le marché. Par conséquent, il n'appert pas que le salaire du recourant était inférieur aux salaires usuels de la branche. En tout état de cause, il était exigible qu'il conserve son emploi, même s'il ne répondait pas en tous points à ses aspirations salariales, dans l'attente de retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses prétentions.

Le recourant invoque également trois agressions par des tiers sur son lieu de travail les 13 octobre 2018, 11 septembre 2019 et du 8 octobre 2021. Toutefois, la dernière infraction a eu lieu pendant son absence et il ne s'agissait pas d'une agression contre sa personne, selon ses déclarations lors de son audition. Quant à celle du 11 septembre 2019, au cours de laquelle le recourant a reçu un coup au visage, elle était certes marquante. Cependant, elle ne l'a pas incité à ce moment à quitter son emploi et ce n'est que plus d'une année après qu'il a résilié le contrat de travail en respectant le délai de résiliation. Cela démontre qu'au degré de la vraisemblance prépondérante, le recourant ne se sentait pas vraiment en danger. Au demeurant, dans le formulaire concernant la résiliation signée le 6 mars 2022, il a répondu par la négative à la question de savoir s'il avait donné son congé pour des raisons de santé.

L'employeur n'a enfin pas respecté l'avenant au contrat de travail signé le 13 janvier 2018, dans lequel il s'engageait à payer au recourant une formation ACiT. Cependant, le non-respect de cet avenant ne constitue pas un motif suffisant permettant de considérer que l'emploi n'était pas convenable. Il pouvait néanmoins être attendu du recourant qu'il s'assure d'obtenir un nouvel emploi, avant de mettre fin au contrat de travail. Il lui aurait été aussi loisible de mettre l'employeur en demeure de respecter ses obligations.

Cela étant, il était exigible que le recourant conserve son ancien emploi jusqu'à ce qu'il en trouve un autre. Dans ces conditions, c'est à bon droit que l'intimée a retenu que les éléments constitutifs d'un chômage fautif sont réunis en l'espèce (art. 30 al. 1 let. a LACI cum 44 al. 1 let. b OACI).

7. Il convient ensuite de déterminer si la durée de la suspension est conforme à la loi.

7.1 L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. En vertu de l'art. 45 OACI, la suspension dure d'un à quinze jours en cas de faute légère (al. 3 let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (al. 3 let. b) et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (al. 3 let. c).

Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 let. a OACI) ; demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 142/06 du 3 juillet 2007 consid. 3 et les références citées).

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. 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 et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_73/2013 du 29 août 2013 consid. 5.2).

La durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles (l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc.), des circonstances particulières (le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail, etc.), de fausses hypothèses quant à l'état de fait, par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi (Bulletin LACI IC / D64). Le comportement général de la personne assurée doit également être pris en considération. Si les conditions de travail difficiles ne sont pas suffisantes pour justifier une résiliation et ainsi empêcher une sanction, elles peuvent toutefois être prises en compte dans la fixation de la durée de la suspension (arrêt du Tribunal fédéral 8C_107/2018 du 7 août 2018 consid. 3).

7.2 En l'espèce, le recourant ayant abandonné un emploi convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, alors même qu'il était exigible qu'il le conserve en attendant de trouver un autre travail, le prononcé par l'intimée d'une suspension de vingt jours du droit à l'indemnité du recourant n'est pas critiquable. En retenant une faute moyenne, l'intimée a suffisamment tenu compte des circonstances du cas d'espèce, étant précisé que la perte de l'emploi fautive constitue en principe une faute grave, selon l'art. 45 al. 4 let. a OACI.

Partant, la sanction de vingt jours prononcée par l'intimé doit être considérée comme conforme au barème précité et proportionnelle à la faute.

8. Reste à examiner si la demande en restitution des prestations est justifiée.

8.1 Aux termes de l'art. 25 LPGA, auquel renvoie l'art. 95 al. 1 LACI, les prestations indûment touchées doivent être restituées. La restitution ne peut être exigée lorsque l'intéressé était de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation

difficile (al. 1). Conformément à l'art. 3 de l'ordonnance sur la partie générale du droit des assurances sociales du 11 septembre 2002 (OPGA - RS 830.11), l'étendue de l'obligation de restituer est fixée par une décision (al. 1), dans laquelle l'assureur indique la possibilité d'une remise (al. 2).

Selon l'art. 25 al. 2 LPGA en vigueur dès le 1er janvier 2021, le droit de demander la restitution s'éteint trois ans après le moment où l'institution d'assurance a eu connaissance du fait, mais au plus tard cinq ans après le versement de la prestation. Si la créance naît d'un acte punissable pour lequel le droit pénal prévoit un délai de prescription plus long, celui-ci est déterminant.

8.2 Les délais de l'art. 25 al. 2 LPGA sont des délais (relatif et absolu) de péremption, qui doivent être examinés (ATF 146 V 217 consid. 2.1 et les références; ATF 142 V 20 consid. 3.2.2 et les références).

Le délai de péremption relatif de trois ans commence à courir dès le moment où l'administration aurait dû connaître les faits fondant l'obligation de restituer, en faisant preuve de l'attention que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle (ATF 148 V 217 consid. 5.1.1 et les références; ATF 140 V 521 consid. 2.1 et les références; ATF 139 V 6 consid. 4.1 et les références). L'administration doit disposer de tous les éléments qui sont décisifs dans le cas concret et dont la connaissance fonde - quant à son principe et à son étendue - la créance en restitution à l'encontre de la personne tenue à restitution (ATF 148 V 217 consid. 5.1.1 et 5.2.1 et les références ; ATF 146 V 217 consid. 2.1 et les références; ATF 140 V 521 consid. 2.1 et les références). Si l'administration dispose d'indices laissant supposer l'existence d'une créance en restitution, mais que les éléments disponibles ne suffisent pas encore à en établir le bien-fondé, elle doit procéder, dans un délai raisonnable, aux investigations nécessaires (arrêt du Tribunal fédéral 8C_754/2020 du 11 juin 2021 consid. 5.2 et les références). À défaut de mise en œuvre des investigations, le début du délai de péremption doit être fixé au moment où l'administration aurait été en mesure de rendre une décision de restitution si elle avait fait preuve de l'attention que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle (ATF 148 V 217 consid. 5.2.2. et les références). En revanche, lorsqu'il résulte d'ores et déjà des éléments au dossier que les prestations en question ont été versées indûment, le délai de péremption commence à courir sans qu'il y ait lieu d'accorder à l'administration du temps pour procéder à des investigations supplémentaires (ATF 148 V 217 consid. 5.2.2 et les références; arrêt du Tribunal fédéral 8C_754/2020 précité consid. 5.2 et les références).

Le délai de péremption absolu de cinq ans commence à courir à la date du versement effectif de la prestation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2009 du 14 décembre 2009 consid. 3.2 et les références).

8.3 L'art. 30 al. 3 LACI prévoit que l'exécution de la suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension.

Conformément à l'art. 45 al. 1 let. a OACI, le début du délai de suspension prendra effet à partir du premier jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute. Il peut commencer à courir avant que l'assuré ne se soit inscrit au chômage, il ne correspond donc pas forcément au moment à compter duquel les jours de suspension peuvent être effectivement déduits (ATF 114 V 350 consid. 2.c ; Boris RUBIN, op. cit., n. 132 ad art. 30 LACI).

Si l'assuré n'a plus droit aux indemnités au moment où la décision de suspension est rendue, la sanction est alors exécutée sous forme de restitution des indemnités versées. La décision en restitution doit être prononcée pendant le délai d'exécution de six mois (art. 30 al. 3 LACI ; SECO, Bulletin LACI IC, D50). La restitution ne pourra concerner que des indemnités qui auraient pu être versées pour la période débutant le premier jour selon les critères de l'art. 45 OACI et se terminant six mois plus tard (Boris RUBIN, op. cit., n. 128 ad art. 30 LACI).

9. En l'occurrence, les décisions de l'OCE prononçant les suspensions du droit à l'indemnité du recourant pendant un total de vingt-sept jours sont entrées en force. Elles ont été rendues les 1er, 4 et 5 avril 2022, soit dans le délai d'exécution de six mois à compter de la cessation du rapport de travail le 31 décembre 2021. Le recourant ayant mis fin à son chômage le 10 avril 2022 et ne bénéficiant plus d'indemnités journalières, les sanctions ne pouvaient être exécutées que sous forme d'une restitution des indemnités versées.

Il en va de même pour la présente décision de suspension ayant été rendue le 12 avril 2022, respectant ainsi le délai d'exécution de la suspension et étant intervenue après que le recourant ne soit plus au chômage.

La décision de la caisse réclamant au recourant la restitution de CHF 5'548.- a été rendue le 12 avril 2022, soit dans le délai d'exécution de six mois qui commençait à courir au plus tôt le 1er janvier 2022 et s'achevait le 30 juin 2022.

S'agissant des délais de l'art. 25 al. 2 LPGA, le délai de péremption relatif court à compter du moment où l'intimée a eu connaissance des faits fondant l'obligation de restituer, soit dès la connaissance de l'abandon de l'emploi par le recourant, de sorte que le délai relatif de trois ans a commencé à courir au plus tôt le 2 mars 2022 et n'était pas échu au jour de la décision du 12 avril 2022.

Quant au délai de péremption absolu de cinq ans, il est également respecté, dès lors que la décision de restitution a été rendue moins de cinq ans après le versement des indemnités de chômage de février et mars 2022.

Les prétentions de l'intimée ne sont donc pas périmées, de sorte que la demande de restitution doit être confirmée.

10. Le recours sera ainsi rejeté.

11. S'agissant de la bonne foi et de la situation financière difficile invoquées par le recourant, elles doivent être examinées dans le cadre d'une demande de remise de

l'obligation de restituer qui fait l'objet d'une procédure distincte de celle de la restitution. En effet, la question de la remise ne peut être examinée qu'à partir du moment où la décision de restitution est entrée en force (cf. art. 4 al. 2 OPGA; arrêts du Tribunal fédéral 8C_589/2016 du 26 avril 2017 consid. 3.1 ; 8C_130/2008 du 11 juillet 2008 consid. 2.2 et 8C_602/2007 du 13 décembre 2007 consid. 3). Le présent recours, en tant qu'il comprend une demande de remise, sera ainsi transmis à l'intimée, comme objet de sa compétence.

12. L'intimée conclut à l'octroi de dépens. Or, en sa qualité d'institution chargée d'une tâche de droit public et non représentée dans le cas d'espèce, la caisse n'a pas droit à des dépens, sauf en cas de recours téméraire ou interjeté à la légère par l'assuré (ATF 126 V 143 consid. 4b ; ATAS/1029/2022 du 24 novembre 2022 consid. 12), ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.

13. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis a contrario LPGA en lien avec l'art. 1 al. 1 LACI).

PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Le rejette.
3. Transmet la demande de remise à l'intimée, comme objet de sa compétence.
4. Dit que la procédure est gratuite.
5. 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 suppléante
Nathalie LOCHER	Maya CRAMER

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