



POUVOIR JUDICIAIRE

A/3765/2018

ATAS/1159/2019

**COUR DE JUSTICE**  
**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 5 décembre 2019**

**3<sup>ème</sup> Chambre**

En la cause

Madame A\_\_\_\_\_, domiciliée à PLAN-LES-OUATES,  
représentée par CARITAS GENÈVE

recourante

contre

SYNA CAISSE DE CHOMAGE, Administration Suisse Romande,  
sise route du Petit-Moncor 1A, VILLARS-SUR-GLÂNE

intimée

**Siégeant : Karine STECK, Présidente ; Michael BIOT et Claudiane CORTHAY, Juges  
assesseurs**

---

**EN FAIT**

1. Madame A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée) a travaillé à compter du 17 décembre 2013 pour la société B\_\_\_\_\_ (ci-après : B\_\_\_\_\_), en qualité d'agent d'accueil à raison de 20 h./sem., ce qui correspondait à un taux d'activité de 47,62%.
2. Par plis des 9 février et 6 avril 2018, B\_\_\_\_\_ l'a informée de la perte du marché public relatif aux prestations d'accueil des passagers de l'Aéroport international de Genève (ci-après : AEROPORT) au profit de la société C\_\_\_\_\_ SA (ci-après : C\_\_\_\_\_) dès le 1<sup>er</sup> juin 2018.  
  
B\_\_\_\_\_ proposait le transfert des rapports de travail à C\_\_\_\_\_, société dont elle précisait qu'elle était en mesure de garantir à l'assurée son salaire, son droit aux vacances, son ancienneté et son taux d'activité. Tant les représentants de B\_\_\_\_\_ que de C\_\_\_\_\_ se tenaient à sa disposition pour toute information complémentaire à ce sujet.  
  
Un délai au 19 avril 2018 lui était octroyé si elle souhaitait s'opposer à ce transfert, auquel cas, son contrat de travail prendrait fin à l'expiration du délai de congé légal.
3. Par courriel du 20 avril 2018, l'assurée a informé B\_\_\_\_\_ de sa démission avec effet au 31 mai 2018.
4. En date du 23 avril 2018, elle s'est annoncée à l'Office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) en précisant notamment avoir résilié son contrat de travail suite à une « perte de mandat pour la société B\_\_\_\_\_ » et en demandant à bénéficier de prestations à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018.
5. Le 29 mai 2018, l'assurée a remis divers documents à la caisse de chômage SYNA (ci-après : la caisse), parmi lesquels un certificat médical du 26 avril 2018 établi par le docteur D\_\_\_\_\_, spécialiste FMH en médecine interne et médecin traitant, expliquant que sa patiente avait perdu son emploi en raison de son opposition au transfert d'employeur proposé. Cette décision s'était imposée car le nouvel employeur ne pouvait lui garantir des horaires compatibles avec sa situation d'épouse séparée vivant seule avec deux enfants en bas âge dont elle devait s'occuper.
6. Invitée par la caisse à s'exprimer sur les raisons de sa démission, l'intéressée a expliqué, par courrier du 8 juin 2018, qu'elle avait été contrainte de s'opposer au transfert de son contrat vu l'absence de garantie quant à la pérennité de ses horaires de travail et sous la pression de son superviseur. En effet, elle s'était séparée de son mari en mars 2018, ce qui avait pour conséquence qu'elle devait désormais s'occuper seule de ses deux enfants durant la semaine.

En dépit des diverses séances d'information organisées par B\_\_\_\_\_ suite au transfert de mandat, aucune réponse n'avait été donnée aux employés concernant les horaires de travail, étant précisé qu'aucun représentant de C\_\_\_\_\_ n'était présent.

Ayant déjà travaillé pour C\_\_\_\_\_ entre 2013 et 2014, elle disait connaître « leurs méthodes de management » qui s'étaient vérifiées après réception, par ses collègues, des plannings de juin 2018 prévoyant notamment des journées de travail de plus de dix heures d'affilée, parfois entre 4h30 et 22h30, avec des interruptions de trois heures au milieu, horaires impossibles à assumer dans sa situation.

En dépit de ses « excellents rapports avec B\_\_\_\_\_ », aucun autre poste similaire dans une autre structure de l'entreprise ne lui avait été proposé, ce qu'elle regrettait.

7. Invitée à son tour à s'exprimer sur les circonstances de la résiliation des rapports de travail, B\_\_\_\_\_ a précisé, par courrier du 11 juin 2018, qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement, mais d'un refus de transfert de la part de la collaboratrice, qui avait ainsi mis un terme à son contrat.
8. Par décision du 20 juin 2018, la caisse a suspendu le versement du droit aux indemnités de chômage de l'assurée pour une durée de 31 jours à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018, au motif qu'elle avait abandonné un emploi réputé convenable sans être assurée d'en obtenir un nouveau, ce qui constituait une faute grave. L'assurée étant responsable de sa situation de chômage, elle devait participer au dommage causé à l'assurance-chômage dans une mesure proportionnelle à sa faute.
9. Le 24 août 2018, l'assurée s'est opposée à cette décision en reprochant à la caisse de n'avoir pas pris en compte - ou du moins pas suffisamment - sa situation personnelle et professionnelle.

Elle a notamment rappelé avoir été salariée de C\_\_\_\_\_ par le passé et avoir pu expérimenter le mode de fonctionnement de cette entreprise.

Elle a produit à l'appui de sa position un courrier des syndicats UNIA et SSP/VPOD à C\_\_\_\_\_, daté du 24 juillet 2018, alléguant que le personnel n'avait aucun contrôle sur les horaires effectués et la planification de ceux-ci, qualifiée de « totalement aléatoire » et pouvant être modifiée le jour même.

L'assurée a en outre allégué avoir fait l'objet de pressions de la part de son superviseur, qui ne l'aurait autorisée à reprendre sa place de travail après sa pause qu'à la condition qu'elle signifie son opposition à son transfert le 20 avril 2018.

Enfin, elle a souligné avoir toujours donné pleine et entière satisfaction dans son travail.

10. Par décision sur opposition du 25 septembre 2018, la caisse a confirmé la suspension prononcée le 20 juin 2018.

Elle a retenu que l'assurée avait renoncé de son plein gré à poursuivre son activité d'agent d'accueil.

La caisse a relevé que l'expérience malheureuse auprès de C\_\_\_\_\_ invoquée par l'assurée à l'appui de son refus de transfert remontait à 2014. La caisse a estimé qu'elle ne pouvait dès lors en tirer de conclusions quant aux rapports de travail qui auraient débuté quatre ans plus tard.

Quant au courrier adressé à C\_\_\_\_\_ par plusieurs syndicats, il était postérieur à la démission de l'assurée, de sorte que celle-ci ne pouvait s'en prévaloir.

Après « examen du rapport de travail de l'assurée et de ses observations personnelles », l'emploi qui lui avait été proposé devait être qualifié de convenable. L'assurée était donc responsable de sa situation de chômage et sa faute devait être considérée comme grave.

11. Par écriture du 25 octobre 2018, l'assurée a interjeté recours contre cette décision en demandant préalablement son audition, principalement l'annulation de la suspension infligée, subsidiairement, sa diminution.

Elle rappelle avoir entretenu de très bonnes relations avec son ancien employeur et avoir toujours donné pleine satisfaction.

Elle argue qu'elle a deux enfants dont elle s'occupe seule la plupart du temps. Elle rentre à midi préparer à manger à sa fille aînée - dont l'école ne dispose pas de cantine - et l'accompagne, quatre fois par semaine, à ses entraînements de basket. Elle fait de même pour sa fille cadette deux fois par semaine. Elle les amène en outre toutes deux à leurs leçons de piano hebdomadaires.

La recourante relate qu'après l'annonce de la perte du mandat de l'AEROPORT par B\_\_\_\_\_, plusieurs réunions ont eu lieu, mais jamais en présence des représentants de C\_\_\_\_\_ comme cela avait été promis. Dès lors, les salariés n'ont pu obtenir aucune garantie.

Ayant travaillé par le passé pour C\_\_\_\_\_, elle en connaît les méthodes de management et les horaires de travail, raison pour laquelle elle s'est vu contrainte, en l'absence des garanties demandées, de refuser le transfert de son poste, vu sa situation personnelle et ses obligations familiales.

La recourante fait remarquer que, malgré l'intervention des syndicats UNIA et SPP/VPOD, le 24 juillet 2018, demandant au directeur de C\_\_\_\_\_ de modifier le traitement du personnel et de satisfaire à l'ensemble de leurs demandes, d'une part, trois rencontres entre les syndicats et le directeur en question, d'autre part, les garanties demandées n'ont pas été obtenues. Il était notamment reproché à C\_\_\_\_\_ de peiner à respecter le taux de travail contractuel et d'adopter un planning du personnel totalement aléatoire et imprévisible.

La recourante rappelle que, selon la jurisprudence, un emploi qui ne tient pas compte de manière adéquate de la situation personnelle d'un assuré - englobant notamment le devoir de garde des enfants - n'est pas réputé convenable.

Elle reproche à la caisse de ne pas avoir pris toutes les mesures nécessaires pour déterminer si le poste proposé pouvait être considéré comme convenable, au regard de sa situation personnelle. Elle est d'avis que les horaires exigés par le repreneur du mandat n'étaient pas compatibles avec ses obligations familiales.

12. Invitée à se déterminer, l'intimée, dans sa réponse du 22 novembre 2018, s'est réservé la possibilité de revenir sur sa décision après examen d'un certain nombre de documents dont elle a sollicité la production :

- le courrier de B\_\_\_\_\_ du 6 avril 2018 invitant son personnel et/ou la recourante à se déterminer quant à un transfert de poste auprès de C\_\_\_\_\_ ;
- la réponse de la recourante par courriel du 20 avril 2018 ;
- la production de toutes les offres d'emploi effectuées ;
- les dates des différentes séances d'information organisées par B\_\_\_\_\_, cas échéant, les ordres du jour ou les procès-verbaux ;
- la confirmation par B\_\_\_\_\_ du fait que, le 20 avril 2018, la recourante n'a été autorisée à reprendre le travail qu'après avoir remis son opposition au transfert.

13. Le 6 décembre 2018, la recourante a produit :

- le courrier du 9 février 2018 informant de la perte du mandat par B\_\_\_\_\_ ;
- un courrier de B\_\_\_\_\_ du 6 avril 2018 invitant son personnel à donner son accord à un transfert de poste auprès de C\_\_\_\_\_ ;
- son courriel du 19 avril 2018 refusant ledit transfert ;
- la réponse de B\_\_\_\_\_.

14. Par écriture du 8 janvier 2019, l'intimée, après examen des documents produits par la recourante, a conclu au rejet du recours.

L'intimée constate que selon les éléments versés au dossier, le contrat de la recourante aurait été repris aux mêmes conditions et en veut pour démonstration le courrier de B\_\_\_\_\_ du 6 avril 2018 indiquant que C\_\_\_\_\_ s'engageait à ce que le salaire, le droit aux vacances, l'ancienneté et le taux d'activité soient au minimum maintenus, qu'aucun autre document ne vient infirmer.

Elle fait remarquer qu'aucune pièce au dossier ne permet de démontrer que la recourante a réclamé d'autres garanties qui lui auraient été refusées.

L'absence des représentants de C\_\_\_\_\_ aux séances prévues par B\_\_\_\_\_ n'est pas déterminante dans la mesure où C\_\_\_\_\_ a elle-même organisé des séances d'information concernant les modalités de reprise, dont la recourante n'a pas fait mention.

L'intimée en a conclu qu'il n'est pas démontré que les conditions de travail auprès de C\_\_\_\_\_ n'auraient pas été les mêmes que celles offertes par B\_\_\_\_\_. Peu

importe ce qui s'est passé durant l'été 2018, puisque ces faits sont postérieurs au refus de la recourante de voir son poste transféré.

Par ailleurs, aucun élément n'étaye les allégations de la recourante selon lesquelles celle-ci aurait demandé à B\_\_\_\_\_ de pouvoir rester à son service à un autre poste.

Dans ces conditions, rien ne permet de conclure que le nouveau contrat de travail proposé - dont on ignore en quoi il aurait consisté - n'aurait pas été convenable.

15. Entendue en comparution personnelle le 9 mai 2019, la recourante a répété avoir déjà travaillé par le passé chez C\_\_\_\_\_, à raison d'une année, entrecoupée par divers mandats intermédiaires. Cela lui a permis de constater que cet employeur traitait ses employés « comme des pions », sans tenir compte de leurs desiderata, ni de leur situation personnelle.

Elle a ensuite travaillé chez B\_\_\_\_\_ comme agent d'accueil à 50% et faisait partie des quelques 150 employés environ travaillant pour le mandat concernant l'AEROPORT de Genève. Après la perte de ce mandat, les responsables de B\_\_\_\_\_ se sont d'abord énervés, puis ont « récupéré » quelques employés afin de les replacer ailleurs. Les autres - dont elle faisait partie - ont été « poussés vers la sortie » et plus particulièrement « dans les bras de C\_\_\_\_\_ ».

Interrogée sur la pression dont elle dit avoir été victime de la part d'un superviseur de B\_\_\_\_\_, la recourante a expliqué que ce dernier, le 20 avril 2018, l'a empêchée de regagner son poste de travail jusqu'à ce qu'elle confirme son refus de transfert. Elle dit avoir eu le sentiment que le principal souci de B\_\_\_\_\_ était de se débarrasser de ses employés. La recourante déplore qu'on ne lui ait offert le choix qu'entre le chômage et un transfert de poste à C\_\_\_\_\_, sans lui offrir d'autre poste chez B\_\_\_\_\_, dont elle était appréciée, ce qui lui aurait permis de négocier ses horaires comme elle le souhaitait.

Si elle a choisi le chômage, c'est parce qu'il lui fallait impérativement des horaires réguliers pour s'occuper de ses enfants, âgées de 9 et 13 ans.

Pour elle, il était hors de question de considérer l'option C\_\_\_\_\_ dans la mesure où elle savait que ce travail impliquait forcément des horaires irréguliers qu'elle ne pouvait plus se permettre. Le type de travail demandé impliquait en effet de couvrir une plage horaire de 4h30 à 22h30. B\_\_\_\_\_ lui garantissait une tolérance et la possibilité d'avoir des horaires compatibles avec sa situation, ce qu'elle n'était pas sûre d'obtenir de C\_\_\_\_\_.

La recourante a expliqué que trois séances s'étaient tenues entre l'annonce de la perte du mandat et le moment où il leur a été demandé de se positionner par rapport à C\_\_\_\_\_ ; aucun représentant de C\_\_\_\_\_ n'a jamais assisté à ces réunions.

Au terme de son audition, l'intéressée a ajouté qu'elle aurait à tout le moins souhaité que la caisse tienne compte de sa situation personnelle et de ce dernier élément pour fixer la quotité de la sanction.

Enfin, elle a produit un article paru dans la presse le 21 février 2019, qui relate que le personnel de C\_\_\_\_\_ a constaté d'importantes dégradations des conditions de travail suite à la reprise du mandat de l'AEROPORT auparavant assumé par B\_\_\_\_\_ et qu'une médiation entre C\_\_\_\_\_ et les collaborateurs a été mise sur pied, les employés se plaignant notamment d'une surcharge de travail, de sous-effectifs, du recours à du personnel auxiliaire, d'un défaut de formation, ou encore de plages horaires trop étendues.

16. Une copie du procès-verbal d'audience et de la pièce produite ont été communiqués à l'intimée, absente à l'audience, et un délai au 31 mai 2019 lui a été accordé pour faire part de ses éventuelles observations.
17. Par pli du 24 mai 2019, l'intimée a persisté dans ses conclusions.

Elle estime établi que la recourante s'est retrouvée sans emploi par sa propre faute et souligne que la durée de la suspension infligée - 31 jours - correspondant au minimum prévu en cas de faute grave.

L'intimée relève que la recourante n'a fourni aucun récapitulatif horaire permettant de confirmer qu'elle bénéficiait d'horaires réguliers et librement négociables chez B\_\_\_\_\_. À la lumière des décomptes salaires fournis, il apparaît au contraire que l'intéressée a travaillé de nuit chaque mois et ce, jusqu'au terme de son contrat et en dépit de sa séparation.

L'intimée soutient par ailleurs que la recourante ne saurait tirer de conclusions des conditions de travail qui ont été les siennes durant la période où elle a travaillé en tant qu'intérimaire pour C\_\_\_\_\_ entre 2013 et 2014, car on ne saurait les comparer avec celles du contrat de durée indéterminée qui lui aurait été proposé à compter de juin 2018.

Elle relève que la recourante ne s'est pas enquis auprès de C\_\_\_\_\_ de ses futures conditions d'engagement. Elle n'a, en particulier, jamais demandé d'entretien personnel avec son futur employeur.

Quant à l'article de presse produit, il est dénué de pertinence dans la mesure où il n'a pas trait à la situation personnelle de la recourante et est postérieur à la résiliation des rapports de travail.

18. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

### **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. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 31 jours infligée par l'intimée à la recourante pour refus d'un emploi réputé convenable.
3. a. L'art. 8 al. 1 let. g LACI dispose que l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il satisfait, entre autres, aux exigences du contrôle (art. 17 LACI).

À ce titre, l'art. 17 al. 1 LACI prévoit que 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.

L'art. 17 al. 3 LACI spécifie en outre que l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé. Par ailleurs, l'art. 16 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage.

b. Ainsi, le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 et les références citées). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage.

4. Afin, justement, de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a ; ATF 124 V 227 consid. 2b ; ATF 122 V 40 consid. 4c/aa et 44 consid. 3c/aa).

Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail sans s'être 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 (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI - RS 837.02).

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

Premièrement, l'assuré doit avoir lui-même donné son congé.

Deuxièmement, l'assuré n'avait pas, au moment de résilier le contrat de travail, d'assurance préalable d'un nouvel emploi.

---

Troisièmement, aucune circonstance ne s'opposait à la poursuite des rapports de travail. L'emploi quitté était présumé convenable de sorte que la continuation des rapports de travail était réputée exigible. Il s'agit d'une présomption pouvant être renversée, la preuve incombant à l'assuré (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 36-37 ad art. 30). A cet égard, il faut souligner que, selon la jurisprudence, les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi sont évaluées de manière restrictive (ATF 124 V 24 ; DTA 1989 n° 7 p.89 consid. 1a ; voir également NUSSBAUMER, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeitslosenversicherung, p. 254 et la note n° 1313).

5. Il résulte de ce qui précède que la notion de « travail convenable » joue un rôle central dans l'assurance-chômage. Elle entre en jeu chaque fois que la loi implique un certain comportement de la part de l'assuré (cf. art. 15, 17, 24 et 30 LACI ; Bulletin LACI B281).

Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). Ainsi, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui :

- a. 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 ;
- b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée ;
- c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré ;
- d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable ;
- e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail ;
- f. nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés ;
- g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie ;
- h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires ; ou
- i. procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain

---

intermédiaire) ; l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré.

De ce qui précède suit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b ; cf. également arrêt C 239/00 du 18 octobre 2000).

S'agissant plus particulièrement de l'art. 16 al. 2 let. c LACI, il sied de préciser que l'incompatibilité avec la situation personnelle comprend notamment l'organisation de la vie, les conditions de vie et la situation familiale, étant rappelé que les motifs de pure convenance personnelle ne sont pas pris en compte. L'art. 36 de la loi sur le travail du 13 mars 1964 (LTr ; RS 822.11) impose à l'employeur de tenir compte des responsabilités familiales dans la fixation des horaires de travail. Pour qu'elles puissent être prises en compte au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI, l'âge des enfants doit être inférieur à 15 ans, par analogie avec ce qui prévaut en droit public du travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 21 août 2006 C 179/04). Toutefois, il n'appartient pas à l'assurance-chômage de résoudre les difficultés liées à l'organisation familiale des assurés (arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 21 mars 2003 C 169/03 consid. 2.2). L'exigence de disponibilité (d'aptitude au placement au sens de l'art. 15 LACI) prime sur les considérations familiales. L'aptitude au placement doit être admise avec beaucoup de retenue lorsqu'une personne au chômage ne peut travailler qu'à des heures déterminées de la journée en raison d'obligations familiales. A noter que la jurisprudence est plus conciliante avec les mères d'enfants de moins de 15 ans qui refusent un emploi impliquant un travail en partie après 23 heures, qu'avec celles qui quittent un tel emploi (arrêts du Tribunal fédéral des assurances du 18 avril 2006 C 60/05 et du 27 janvier 2004 C 169/02 (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 34-35 ad art. 16).

6. a. L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours.

Conformément à 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 (al. 4 let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (al. 4 let. b). 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).

- b. Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (cf. art. 45 al. 3 OACI) ; demeurent toutefois réservées des

circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral C 128/04 du 20 septembre 2005). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.4.3 et 3.5 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances 245/06 du 2 novembre 2007 consid. 4.1).

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).

c. En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : le SECO) a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC). 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 d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1).

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 [juillet 2018] / n°D64).

Selon le barème du SECO, le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est considéré comme une faute grave et sanctionné d'une suspension de l'indemnité de trente-et-un à quarante-cinq jours en cas de premier refus (Bulletin LACI IC / D79 2. B ch. 1).

- d. Pour toute suspension, le comportement général de la personne assurée doit être pris en considération. Lorsque la suspension infligée s'écarte de ladite échelle, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI / n°D72).
7. 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). 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 ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références citées ; 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).
8. En l'espèce, la décision attaquée prononce la suspension durant 31 jours du droit aux indemnités de la recourante au motif qu'elle a abandonné un emploi réputé convenable sans s'être assurée d'en obtenir un nouveau.

La recourante ne conteste pas avoir résilié les rapports de travail sans être assurée un nouvel emploi.

Ce comportement, visé par l'article 30 al.1 let. a LACI, est fautif sauf s'il ne pouvait être exigé de la recourante qu'elle conservât son emploi (art. 44 al. 1 let. b OACI). Il s'agit donc de déterminer si la poursuite de ses rapports de travail auprès de C\_\_\_\_\_ était exigible dans la mesure où ce travail pouvait être considéré, ou non, comme convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. a à i LACI.

A ce titre, la recourante invoque sa situation personnelle et familiale et allègue que le poste proposé aurait impliqué des horaires irréguliers, notamment entre 22h30 et 4h30 et ne pouvait être qualifié de convenable puisque ne lui permettant pas d'assumer de manière adéquate son devoir de garde (cf. arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 10/01 du 30 juillet 2003).

De l'avis de l'intimée, rien n'indique que le nouveau contrat de travail proposé par C\_\_\_\_\_ - dont on ignore la teneur - n'aurait pas été convenable.

La Cour relève qu'en présence de garanties quant au salaire, droit aux vacances, ancienneté et taux d'activité, seule la question des horaires doit être examinée afin de déterminer si le contrat de travail proposé par C\_\_\_\_\_ peut être qualifié de convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI.

Il sied de rappeler brièvement que tout travail est présumé convenable, à moins qu'il ne souffre d'une exception listée à l'art. 16 al. 2 lettres a à i LACI dont la preuve incombe à l'assuré (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 36-37 ad art. 30). La jurisprudence a en outre souligné que les circonstances justifiant un abandon d'emploi sont évaluées restrictivement (ATF 124 V 24 ; DTA 1989 n° 7 p.89 consid. 1a).

En l'occurrence, les conditions horaires auxquelles aurait été soumise la recourante dès le 1<sup>er</sup> juin 2018 ne sont pas connues.

Sa malheureuse expérience auprès du même employeur entre 2013 et 2014 ainsi que les coupures de presse et horaires de ses collègues postérieurs à la résiliation des rapports de travail ne permettent pas d'admettre, au degré de la vraisemblance prépondérante, que ses propres horaires auraient été incompatibles avec son devoir de garde et, partant, avec sa situation personnelle. Ces seuls éléments ne suffisent pas à renverser la présomption légale selon laquelle tout emploi est réputé convenable (art. 16 al. 2 let. a à i LACI) et à justifier un abandon de travail, dont les circonstances doivent être appréciées restrictivement (cf. ATF 124 V 24 ; DTA 1989 n° 7 p.89 consid. 1a).

Vu sa méconnaissance des horaires exigés par C\_\_\_\_\_, la recourante n'était pas admise à penser que son nouveau contrat de travail n'était pas convenable en raison d'une incompatibilité avec sa situation personnelle. Au demeurant, elle ne s'est jamais directement adressée à C\_\_\_\_\_ sur cette question et s'est contentée de suppositions. Dès lors, il semble que la résiliation soit davantage justifiée par de purs motifs de convenance personnelle, expressément exclus de l'application de l'art. 16 al. 2 let. c LACI.

Il en aurait été différemment si elle avait résilié ses rapports de travail après réception de ses horaires de travail et que ceux-ci avaient été nocturnes, irréguliers ou autrement incompatibles avec son devoir de garde, étant rappelé qu'il aurait appartenu à la recourante de le prouver.

Ainsi, à défaut de remplir l'un des critères exhaustivement énumérés à l'art. 16 al. 2 LACI, il sied de constater que l'emploi auprès de C\_\_\_\_\_ doit être considéré comme convenable. La recourante qui ne pouvait abandonner un tel travail est par conséquent fautive au sens des articles 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI.

9. Reste à déterminer si l'intimée a outrepassé son pouvoir d'appréciation en fixant la quotité de la sanction.

Selon le Bulletin LACI/IC n°D1ss, la suspension du droit à l'indemnité est une sanction prévue par le droit de l'assurance-chômage. Elle a pour but de faire participer de manière appropriée l'assuré au dommage qu'il a causé à l'assurance par son comportement fautif. Elle a en outre pour but d'exercer une certaine pression sur l'assuré afin qu'il remplisse ses obligations. La durée de la suspension se mesure

d'après le degré de gravité de la faute commise et non en fonction du dommage causé.

En l'espèce, l'abandon d'un emploi, réputé convenable, sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, de même que le refus d'un emploi convenable sont considérés comme une faute grave au sens de l'art. 45 al. 4 let. b et c OACI.

La faute grave est sanctionnée d'une suspension de 31 à 60 jours maximum selon l'art. 45 al. 3 let. c OACI.

Force est de constater qu'en fixant la sanction au minimum prévu par la loi, l'intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation.

Partant, le recours, mal fondé, est rejeté.

Pour le surplus la procédure est gratuite (art. 61 let. a 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

La Présidente

Marie-Catherine SÉCHAUD

Karine STECK

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