RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/496/2022 **ATAS/1069/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 1er décembre 2022

3ème Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié à PLAN-LES-OUATES

recourant

contre

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

intimée

Siégeant : Karine STECK, Présidente ; Philippe LE GRAND ROY et Christine LUZZATTO, Juges assesseurs

EN FAIT

A. **a.** Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré), né en 1993, a travaillé pour le compte de B_____ SA (ci-après : l'employeur) à compter de 2016 comme bagagiste, puis, chef bagagiste, jusqu'au 31 octobre 2021, date pour laquelle il a présenté sa démission, en respectant un délai de congé de deux mois.

b. Ensuite de quoi, l'assuré a sollicité le versement de l'indemnité de chômage auprès de la Caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la caisse) à compter du 1er novembre 2021.

c. Questionné par la caisse, l'assuré a expliqué avoir donné son congé en raison de son souhait de trouver un emploi en adéquation avec ses qualifications. Son employeur a confirmé que l'intéressé avait donné son congé de son plein gré en précisant qu'il souhaitait trouver un emploi en relation avec ses études. L'employeur a ajouté que l'assuré serait toujours employé s'il n'avait pas démissionné.

B. **a.** Par décision du 6 décembre 2021, la caisse a infligé à l'assuré une suspension de 31 jours du versement de son indemnité, au motif qu'il était responsable de sa situation de chômage, puisqu'il avait démissionné sans s'assurer d'un autre emploi au préalable.

b. Par courrier du 20 décembre 2021, l'assuré s'est opposé à cette décision en expliquant en substance que son emploi de bagagiste lui avait permis de financer ses études mais que, celles-ci terminées, en juillet 2020, il avait souhaité occuper un poste en adéquation avec les qualifications acquises durant son parcours universitaire. Il soulignait avoir continué à travailler entre juillet 2020 et octobre 2021, en multipliant parallèlement les recherches d'emploi ou de stage. Durant cette période, ses conditions de travail avaient été péjorées par un nouveau contrat de travail qui, à compter de janvier 2021, avait induit une baisse de salaire, la perte d'acquis, des changements systématiques d'horaires et une multiplication des heures supplémentaires. L'assuré estimait ainsi avoir consenti un double effort : celui d'occuper un emploi sans aucun lien avec son profil et ses qualifications, d'une part, dans des conditions dégradées, d'autre part. Selon lui, ce poste ne pouvait plus être qualifié de convenable.

c. Par décision du 11 janvier 2022, la caisse a rejeté l'opposition.

Elle a considéré qu'en démissionnant d'un poste convenable sans s'assurer d'un autre au préalable, au détriment de l'assurance-chômage, l'assuré avait commis une faute grave, passible d'une sanction de 31 à 60 jours de suspension.

La caisse a fait remarquer qu'elle s'en était dès lors tenue au minimum prévu par le barème applicable, tenant ainsi compte de toutes les circonstances atténuantes du cas d'espèce et respectant le principe de proportionnalité.

C. **a.** Par écriture du 10 février 2022, l'assuré a interjeté recours contre cette décision en reprenant les arguments déjà développés précédemment.

En substance, il explique que, jusqu'à ce qu'il obtienne son master, il considérait ce poste comme un « job d'étudiant » lui permettant de financer ses études. Lorsque celles-ci se sont terminées, les circonstances ont été modifiées, puisqu'il est désormais diplômé universitaire (bachelor en relations internationales et master en études européennes), ce qui rend désormais le poste occupé jusqu'alors non convenable. Il ajoute qu'à plusieurs reprises, il s'est vu refuser un emploi en raison du fait qu'il n'était pas immédiatement disponible, raison pour laquelle il a préféré démissionner.

b. Invitée à se déterminer, l'intimée, dans sa réponse du 10 mars 2022, a conclu au rejet du recours.

c. Une audience de comparution personnelle s'est tenue en date du 3 novembre 2022.

Le recourant a expliqué que, suite à la réduction de ses effectifs, son employeur était moins enclin à accepter de réduire le délai de congé des employés démissionnaires. Ce délai étant de deux mois, il craignait qu'une possibilité d'emploi ne lui échappe parce qu'il ne serait pas disponible immédiatement.

Pour le surplus, il souhaitait bénéficier de l'aide de l'assurance-chômage pour l'accompagner dans sa réorientation et sa première prise d'emploi correspondant à son « nouveau statut » (sic). C'est d'ailleurs ce qui s'est produit, puisqu'il a pu bénéficier d'un atelier de rédaction de curriculum vitae et d'un cours d'anglais, ce qui l'a aidé – pense-t-il - à trouver un poste, le 1er juillet 2022, auprès du Département fédéral de justice et police.

Le recourant a souhaité souligner qu'il a fait le choix de travailler pour financer ses études plutôt que demander une bourse.

Selon lui, l'évolution de son statut (compétences et profil) devrait être prise en considération.

d. Les autres faits seront repris - en tant que de besoin - dans la partie "en droit" du présent arrêt.

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 31 jours du versement de l'indemnité infligée par l'intimée au recourant pour avoir démissionné de son poste de travail sans s'être préalablement assuré d'un autre emploi.

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, p. 309, n°32 et les références citées).

4.2 La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2).

4.3 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., p. 309, n°33 à 37 et les références citées).

4.4 Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent par exemple pas à justifier

l'abandon d'un emploi. 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).

4.5 Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, 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),
- 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),
- doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e),
- 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 (let. f),
- exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g),
- 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 (let. h),
- ou 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, let. i).

En conséquence, un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 LACI sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b ; cf. également arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 239/00 du 18 octobre 2000 consid. 1a).

4.6 S'agissant en particulier de l'art. 16 al. 2 let. b LACI, n'est pas convenable un travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de

l'activité qu'il exerçait précédemment. La notion d'aptitudes englobe les capacités physiques, mentales et professionnelles. Est réputé convenable un travail qui n'est pas à la hauteur des aptitudes de l'assuré, mais non un travail qui le dépasse (cf. Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO]- Bulletin LACI IC / B 285).

On rappellera toutefois que l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment (art. 17 al. 1 LACI).

Il sied de souligner que l'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI. Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité. On pense notamment ici à la situation personnelle protégée par l'al. 2 let. c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé), à l'inadéquation manifeste entre les exigences du poste et la formation ou l'expérience professionnelle du travailleur (art. 16 al. 2 let. b et d LACI) ou au temps de déplacement maximal exigible fixé par l'al. 2 let. f (Boris RUBIN, op. cit., p. 310, n°37 et les références citées).

5. En l'espèce, l'intimée a considéré que le recourant était responsable de sa situation de chômage, raison pour laquelle elle lui a infligé une suspension de 31 jours du versement de l'indemnité.

Il n'est pas contesté que le recourant a démissionné de son emploi de chef bagagiste sans s'être préalablement assuré un nouveau poste, ce qu'il justifie par le fait que cet emploi ne correspondait plus à ses nouvelles aptitudes au point de ne plus lui paraître convenable, d'une part, qu'il craignait que le fait de ne pas être immédiatement disponible le pénalise dans ses recherches d'emploi, d'autre part, qu'il souhaitait bénéficier de l'aide de l'assurance-chômage, enfin.

Comme le relève à juste titre l'intimée, l'art. 16 al. 2 let. b LACI auquel se réfère le recourant vise essentiellement à permettre aux assurés de refuser les postes qui exigent des aptitudes physiques, mentales et professionnelles supérieures à celles qu'ils possèdent, ce qui n'est pas son cas. Cette disposition n'a pas vocation à protéger les assurés qui refusent des emplois exigeant moins de qualifications que celles dont ils peuvent se prévaloir, comme c'est le cas de l'assuré. Les emplois ne peuvent pas être sélectionnés en raison du standing désiré par l'assuré (cf. Boris RUBIN, op. cit., ad art. 16 ch. 25 ss).

Qui plus est, une flexibilité accrue est exigée de la part des personnes qui, comme c'est précisément le cas du recourant, sont âgées de moins de trente ans, ceci conformément à l'art. 16 al. 3bis LACI, qui exclut expressément l'application de l'art. 16 al. 2 let. b LACI dans ce cas de figure.

La notion de travail convenable sert de référence pour déterminer à la fois les postes de travail qui doivent être acceptés et ceux qui doivent être continués à être occupés. Dès lors, un assuré de moins de trente ans qui résilierait un emploi pour

lequel il est largement surqualifié devrait être sanctionné pour chômage fautif (RUBIN, op. cit., ad. art. 16 ch. 30).

Au vu de ce qui précède, s'il ne correspondait certes pas aux nouvelles compétences acquises par le recourant durant ses études universitaires, le poste litigieux ne saurait être qualifié de non convenable pour autant. On pouvait donc exiger de l'intéressé qu'il conserve son poste jusqu'à ce qu'il en trouve un autre. En d'autres termes, la continuation des rapports de travail était exigible de sa part, aucune des hypothèses énoncées par l'art. 16 al. 2 LACI n'étant réalisée.

Quant au délai de congé de deux mois, il n'apparaît pas particulièrement excessif et ne saurait suffire à dissuader les employeurs potentiels. On fera au surplus remarquer au recourant que tous les employés ont un délai de congé à respecter et que cela ne suffit pas à justifier qu'ils quittent leur emploi sans s'en assurer un nouveau au prétexte de se rendre plus disponibles.

Enfin, si l'assurance-chômage apporte effectivement son aide aux demandeurs d'emploi, cela ne justifie pas que l'on se mette fautivement au chômage à seules fins d'en bénéficier. Cela va manifestement à l'encontre de l'obligation de tout assuré de réduire le dommage causé à l'assurance.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que l'intimée a retenu que les éléments constitutifs d'un chômage fautif étaient réunis en l'espèce (art. 30 al. 1 let. a LACI cum 44 al. 1 let. b OACI).

6. Reste à déterminer si la durée de la suspension est également bien fondée.

6.1 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).

6.2 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) ; 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).

6.3 Dans un arrêt non publié du 15 février 1999 (C 226/98) relatif à une résiliation de contrat de travail survenue pendant le temps d'essai, le Tribunal fédéral a considéré que, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'art. 45 al. 3 OACI ne constituait qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances pouvaient s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifiaient. Dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Aussi bien l'administration que le

juge ont la possibilité d'infliger une sanction moins sévère (cf. ATAS/811/2011 du 1er septembre 2011).

6.4 En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances - tant objectives que subjectives - du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 et les références citées.

6.5 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).

Pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave, il faut partir, selon le Tribunal fédéral, du milieu de la fourchette de trente-et-un à soixante jours (art. 45, al. 3, let. c OACI), soit quarante-cinq jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 153).

Il résulte de l'échelle des suspensions établie par le SECO que lorsque l'assuré a résilié son contrat de travail sans motif valable, sa faute est considérée comme grave (cf. bulletin LACI IC / D 75 1D).

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 / D 64). Le comportement général de la personne assurée doit également 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 IC / D 72).

6.6 En l'espèce, le recourant a résilié son contrat de travail de sa propre initiative, sans motif valable et sans s'assurer préalablement d'un autre emploi.

L'emploi quitté étant réputé convenable, sa faute doit être considérée comme grave au sens de l'art. 45 al. 4 let. a OACI.

La sanction infligée correspond au minimum de la fourchette prévue par le barème du SECO. Il apparaît donc que l'intimée a déjà opté pour la solution la plus favorable à l'assuré. Dès lors, l'intimée n'a pas excédé son pouvoir d'appréciation en fixant la quotité de la sanction.

Partant, le recours, mal fondé, est 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
Marie-Catherine SECHAUD	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