

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1999/2023

ATAS/458/2024

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 13 juin 2024**

**Chambre 3**

En la cause

A\_\_\_\_\_

recourant

représenté par Me Radivoje STAMENKOVIC, avocat

contre

**CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE**

intimée

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

---

## **EN FAIT**

**A. a.** Monsieur A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré) a travaillé auprès de la banque B\_\_\_\_\_ (ci-après : l'employeur) à compter d'avril 2007.

**b.** Le 22 juin 2022, l'assuré a reçu un blâme de sa hiérarchie, lequel reposait sur un unique manquement, à savoir le traitement d'une demande de financement d'un client. Deux entités distinctes désiraient réaliser la même opération ; l'assuré avait privilégié l'une des requêtes au détriment de l'autre.

**c.** Le 14 octobre 2022, l'employeur a signifié son licenciement à l'assuré pour le 31 janvier 2023, respectant ainsi les trois mois de délai de congé.

**d.** L'assuré s'est annoncé auprès de la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la caisse) et a sollicité l'octroi de prestations à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

**e.** Interrogé sur les circonstances de son licenciement, l'assuré a expliqué que deux succursales, dont celle dans laquelle il était employé, avaient fusionné en 2021. Son employeur lui avait alors proposé de rejoindre le département « clientèle entreprises », ce qu'il avait accepté. Il s'était ainsi retrouvé au sein d'une nouvelle équipe. Malgré ses efforts, la confiance n'avait pu être établie avec sa responsable hiérarchique.

En même temps qu'il l'avait licencié, son employeur lui avait proposé un nouveau poste de « collaborateur administration financement », qu'il avait refusé car il le liait à la même hiérarchie avec laquelle ses relations étaient devenues problématiques. Par ailleurs, son salaire (qui avait atteint CHF 141'640.- par an, plus une gratification de CHF 16'000.-) aurait été revu à la baisse (CHF 114'000.- bruts, douze fois l'an) et il aurait perdu son titre de fondé de pouvoir.

De son côté, l'employeur de l'assuré a expliqué avoir dû mettre un terme au contrat de travail, en raison du refus de l'intéressé d'accepter le nouveau poste qui lui avait été proposé.

**f.** Par décision du 6 avril 2023, la caisse a prononcé la suspension du versement de l'indemnité à l'assuré pour une durée de 31 jours, au motif que l'intéressé était responsable de sa situation de chômage.

**g.** L'assuré s'est opposé à cette décision en arguant que la baisse de salaire et la perte de son titre de fondé de pouvoir n'étaient pas les motifs de son refus ; celui-ci avait été principalement dicté par sa santé mentale. A cet égard, il a précisé que, bien avant son licenciement, il allait travailler « la boule au ventre », car il ne se sentait plus du tout en confiance avec sa responsable directe. Cet élément avait été discuté avec la direction dans le cadre du blâme qu'il avait reçu, mais, malgré cela, il n'avait jamais été soutenu. Le service des ressources humaines n'avait même pas été intégré dans cette démarche de mutation interne. Espérant une amélioration de la situation, il n'avait pas consulté de médecin.

L'assuré s'est étonné par ailleurs qu'on lui reproche de ne pas avoir accepté un nouveau contrat à des conditions moindres. Il a ajouté que ce nouveau contrat était assimilable à un nouvel engagement, car il était assorti d'une période d'essai, malgré son ancienneté de quinze ans, dont quatorze ans s'étaient déroulés de manière irréprochable. Cela impliquait pour lui de se retrouver sans aucune garantie de sécurité d'un emploi stable.

**h.** Par décision du 15 mai 2023, la caisse a rejeté l'opposition.

La caisse a considéré que l'assuré avait donné à son employeur un motif de licenciement en refusant le nouveau contrat proposé, dont les termes restaient pourtant conformes aux usages professionnels et locaux et le salaire convenable, ce qui était constitutif d'une faute grave.

**B. a.** Par écriture du 13 juin 2023, l'assuré a interjeté recours contre cette décision en concluant préalablement à ce qu'il soit renoncé à toute sanction envers lui, subsidiairement à ce que la caisse soit condamnée à lui verser seize jours d'indemnités supplémentaires (sic). Il explique les raisons qui ont présidé à sa décision de refuser le poste qui lui a été proposé et demande, si la Cour devait considérer qu'une faute devait lui être imputée, que celle-ci soit qualifiée de moyenne et non de grave.

**b.** Invitée à se déterminer, l'intimée, dans sa réponse du 11 juillet 2023, a conclu au rejet du recours.

**c.** Une audience de comparution personnelle s'est tenue en date du 7 mars 2024.

Le recourant a expliqué que suite à la fusion de l'établissement dans lequel il travaillait avec un autre, l'équipe était relativement réduite, constituée de trois membres de la direction générale, un directeur et trois conseillers, dont lui. Il était alors gestionnaire d'un portefeuille de crédit client.

Il a fait l'objet d'un blâme pour une erreur, dont son employeur ne s'est pas prévalu pour justifier le licenciement. Il lui a simplement indiqué qu'il y avait rupture du lien de confiance et qu'il ne correspondait plus au poste. Sous le choc, il n'a pas sollicité d'explications supplémentaires.

Les relations avec l'une des membres de la direction générale, responsable des financements, n'ont pas été bonnes. Il n'y avait pas véritablement de conflit ouvert, mais le courant n'est pas passé. Le recourant a dit en être venu à aller travailler le matin la boule au ventre. Cette personne lui envoyait des courriels à 3-4h du matin, semblait ne jamais être satisfaite et le tenait responsable d'éléments sur lesquels il n'avait pas d'emprise. Il a eu l'occasion d'évoquer la situation lors de l'entretien portant sur son blâme. C'est à cette occasion qu'a été évoquée la possibilité de changer de poste à l'interne pour éviter d'être en contact direct avec cette personne.

Le nouveau poste qui lui a été proposé aurait consisté à ne plus s'occuper des clients, mais seulement de la partie administrative des crédits. Il aurait encore été en relation avec la personne problématique, mais indirectement.

S'il n'a pas accepté, c'est parce qu'il a compris son licenciement comme une rupture complète du lien de confiance, parce qu'il serait resté en contact indirect avec la personne lui posant problème, enfin, parce qu'il lui a paru essentiel, pour sa santé, de couper purement et simplement, pour mieux rebondir ailleurs.

Questionné sur les motifs pour lesquels il n'avait pas accepté le poste tout en recherchant un autre emploi, le recourant a répété qu'il souhaitait « couper ». Plus que la question du salaire ou du titre, c'était sa santé qui l'inquiétait. Il lui était ainsi arrivé de fondre en larmes en parlant avec la responsable des ressources humaines. Il s'est cependant toujours refusé à voir un médecin et n'était donc ni en arrêt de travail, ni sous traitement.

Le recourant a annoncé avoir retrouvé le 15 juillet 2023 un poste de durée déterminée, converti le 1<sup>er</sup> décembre 2023 en contrat de durée indéterminée. Il s'agit d'un poste sans titre et pour un salaire correspondant à celui qui lui a été proposé. L'important est qu'il se rend désormais au travail sourire aux lèvres.

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

## **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** Le délai de recours est de 30 jours (art. 56 LPGA ; art. 62 al. 1 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, le recours est recevable.

### **2.** Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du versement de l'indemnité infligée à l'assuré pour une durée de 31 jours, au motif qu'il est responsable du

dommage causé à l'assurance-chômage, par son refus d'accepter le nouveau poste proposé par son ancien employeur.

**3.**

**3.1** L'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il satisfait, entre autres conditions, aux exigences du contrôle (art. 8 al. 1 let. g LACI). À cet effet, il lui incombe, avec l'assistance de l'office du travail compétent, d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger; en particulier, il est tenu de rechercher du travail et d'apporter la preuve des efforts fournis dans ce but (art. 17 al. 1 LACI). L'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art 17 al. 3 LACI).

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

**3.3** En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage à l'assurance (art. 16 al. 1 LACI). Si la liberté de choix de l'activité professionnelle est garantie par l'art. 27 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101), elle est toutefois restreinte en situation individuelle de chômage. Seuls les emplois non convenables au sens de l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés. Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci refuse un travail convenable (art. 30 al. 1 let. d LACI). Cette règle, notoire, s'applique même lorsque l'assuré n'a pas encore pu y être rendu attentif par l'autorité (Boris RUBIN, La suspension du droit à l'indemnité de chômage, in DTA 2017 p. 11).

**3.4** La violation de ces obligations expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité.

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

**3.5** La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3).

L'OACI distingue trois catégories de fautes - légères, moyennes et graves - et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension : 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, op. cit., n. 114 ss ad art. 30).

En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'attention 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 d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 ; 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1).

Il n'est 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 (Boris RUBIN, op. cit., n. 11 ad art. 16, n. 63 ad art. 30).

**3.6** La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou a abusé ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2 ; 8C\_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 ; arrêt 8C\_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR, 2008, ALV, n° 12, p. 35).

#### 4.

**4.1** En l'espèce, l'intimée considère que le recourant, en refusant le poste qui lui a été proposé par son employeur en lieu et place de son ancien poste, a fait échouer une possibilité concrète d'emploi qui lui aurait permis de réduire le dommage causé à l'assurance et ce, alors même que le nouveau poste pouvait être qualifié de convenable.

**4.2** Le recourant, pour sa part, fait remarquer que le poste qui lui a été proposé aurait impliqué une diminution de salaire de près de 20% et, surtout, qu'il aurait impliqué pour lui de continuer à entretenir des contacts – certes indirects – avec son ancienne supérieure hiérarchique.

Il fait également valoir au surplus que, dans le contexte d'un congé-modification, en cas de réduction du salaire sans réduction proportionnelle du taux d'occupation, l'art. 41a al. 3 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) empêche toute indemnisation et qu'une sanction ne se justifie pas en cas de chômage consécutif au refus des nouvelles conditions salariales dans l'hypothèse où l'art. 41a al. 3 OACI se serait appliqué si l'assuré les avaient acceptées.

**4.3** La Cour de céans constate que le nouveau contrat proposé au recourant par son employeur, qui devait débiter le 1<sup>er</sup> février 2023, prévoyait une rémunération de 9'500.- CHF/mois accompagnée d'une éventuelle part variable en lieu et place du salaire de CHF 11'803.35 dont il a bénéficié depuis avril 2022, également accompagné d'une éventuelle part variable. Certes, le salaire proposé était ainsi moins élevé que le précédent. Il n'en demeure pas moins qu'il était conforme aux usages. Ainsi que le fait remarquer l'intimée, aucune convention collective ne prescrit de salaire imposé pour les employés de commerce. Seules des recommandations, par exemple celles du SCIV, ont été émises en la matière (soit un salaire annuel pour les employés de 55 à 59 ans de CHF 83'678.- correspondant à un revenu mensuel de CHF 6'973.- par mois, soit un salaire annuel plus élevé de CHF 122'500.-, treizième mois et bonus inclus, pour un collaborateur bancaire à Genève). Il en ressort que le salaire proposé au recourant (9'500.- CHF/mois) était conforme. Le recourant ne le conteste d'ailleurs pas, puisque la hausse de son salaire et la perte du titre de fondé de pouvoir ne sont pas, de son aveu même, les motifs de son refus. Plus encore, lors de son audition par la Cour de céans, le recourant a indiqué avoir accepté un poste pour un salaire similaire – voire même inférieur – à celui proposé : il travaille désormais et depuis le 17 juillet 2023 pour la Banque cantonale de Genève (BCGe) pour un salaire mensuel de CHF 9'200.- (pièce 33 intimée). Les conditions permettant de refuser le poste n'étaient donc pas réunies.

C'est d'autant plus vrai que le recourant aurait reçu des indemnités compensatoires, quand bien même son revenu aurait été inférieur à 80% du gain assuré. Selon l'intimée, cela impliquerait une sanction proportionnelle, dont la quotité se déterminerait sur 31 jours comme suit :  $9'500.- \times 100 / 12'039.-$  (pièce 23 intimée) = 78,91% ;  $31 \times 78,91\% = 24,5$  jours de pénalité. Comme le fait remarquer l'intimée, le recourant aurait certainement pu bénéficier d'une part variable de rémunération, comme cela a été systématiquement le cas les années précédentes (CHF 15'000.- en 2020 et 2021, CHF 16'000.- en 2022). Par conséquent, la caisse n'aurait pas eu à indemniser l'assuré ( $12'039.- \times 80\% =$

---

9'631.20, soit CHF 131.20 de plus que le gain assuré de CHF 9'500.- sans part variable), de sorte qu'une réduction de la sanction n'aurait pas lieu d'être.

gain assuré :	CHF 12'039.-
gain déterminant :	CHF 11'095.85 (12'039.- / 21,7 x 20 jours min)
gain intermédiaire :	CHF 9'500.-
perte de gain :	CHF 1'595.85
indemnités compensatoires :	CHF 1'276.68 (1'595.85 x 80%)

Quant à l'argumentation du recourant fondée sur l'art. 41a al. 3 OACI, elle tombe à faux, dans la mesure où cet article vise le dumping salarial, soit que la personne conserve le même cahier des charges et les mêmes responsabilités avec une diminution de salaire, ce qui n'aurait pas été le cas en l'espèce, puisque l'assuré se serait vu attribuer un nouveau poste avec des responsabilités moindres et sans titre de fondé de pouvoir.

Enfin, s'agissant des motifs invoqués principalement par le recourant, à savoir le souci de sa santé psychique, force est de constater qu'aucun certificat médical circonstancié d'un médecin l'ayant suivi depuis un temps certain, ayant pu constater des problèmes de santé en raison de l'activité professionnelle et concluant que le recourant ne pouvait conserver son poste de travail pour des raisons de santé n'a été produit. Cet élément ne saurait donc être considéré comme pouvant justifier le refus de poste du recourant, d'autant moins que, comme il l'admet lui-même, il n'aurait pas été en contact direct avec la responsable avec laquelle il allègue qu'il ne se sentait plus en confiance et qu'il aurait pu accepter le poste proposé tout en recherchant un autre, afin d'éviter de causer un dommage à l'assurance-chômage.

Il ressort de ce qui précède qu'une faute justifiant une sanction a effectivement été commise, qu'il convient de qualifier afin de vérifier la quotité de la sanction.

Comme rappelé supra, le refus d'un travail convenable est considéré comme une faute grave, pour laquelle la sanction prévue oscille entre 31 et 60 jours. C'est donc la sanction minimale qui a été retenue ici, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'en écarter.

Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est rejeté.

\*\*\*

**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

Diana ZIERI

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