

# **GE\_GERICHTE ATAS/393/2023 vom 31. Mai 2023**

GE Cour de justice, 2023-05-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_393\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_393_2023)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/393/2023 du 31 mai 2023

IT: GE\_GERICHTE ATAS/393/2023 del 31 maggio 2023

## **Erwägungen**

### **E. 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.

### **E. 2**

Interjeté dans les forme et le délai prévus par la loi, les recours sont recevables (cf. art. 49 al. 3 LMC et art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).

### **E. 3**

Le litige porte sur le bien-fondé des suspensions du droit à l'indemnité de chômage prononcées par l'intimé les 20 et 26 novembre 2020.

### **E. 4.1**

Selon l'art. 30 al. 1 let. c LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable. Cette disposition doit être mise

A/1665/2021 - 5/10 - en relation avec l'art. 17 al. 1 LACI, aux termes duquel l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou réduire le chômage (ATF 139 V 524 consid. 2.1.2). Il doit en particulier pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis en vue de rechercher du travail (cf. art. 17 al. 1, troisième phrase, LACI). 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 ; ATF 126 V 520 consid. 4).

### **E. 4.2**

Pour trancher le point de savoir si l'assuré a fait des efforts suffisants pour trouver un travail convenable, il faut tenir compte aussi bien de la quantité que de la qualité des démarches entreprises. Sur le plan quantitatif, la jurisprudence considère que dix à douze recherches d'emploi par mois sont en principe suffisantes (ATF 139 V 524 consid. 21 ; ATF 124 V 225 consid. 6). On ne peut cependant pas s'en tenir de manière schématique à une limite

purement quantitative et il faut examiner la qualité des démarches de l'assuré au regard des circonstances concrètes, des recherches ciblées et bien présentées valant parfois mieux que des recherches nombreuses (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_708/2019 du 10 janvier 2020 consid. 3.2 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 26 ad art. 17 LACI). Selon le SECO, la manière de postuler pour un emploi n'est pas simplement une affaire personnelle. L'assuré qui veut toucher des prestations de l'assurance-chômage doit fournir à l'autorité compétente les renseignements et documents permettant de juger s'il est apte au placement et si les recherches d'emploi sont suffisantes. Les recherches d'emploi sont considérées comme insuffisantes lorsque l'assuré effectue certes des offres d'emploi, mais à tel point superficielles qu'elles ne peuvent être qualifiées de sérieuses. L'autorité compétente dispose d'une certaine marge d'appréciation pour juger si les recherches d'emploi sont suffisantes quantitativement et qualitativement. Elle doit tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier (Bulletin LACI IC/ B315, octobre 2012). Sur le plan temporel, l'obligation de rechercher un emploi prend naissance avant le début du chômage. Il incombe, en particulier, à un assuré de s'efforcer déjà pendant le délai de congé de trouver un nouvel emploi et, de manière générale, durant toute la période qui précède l'inscription au chômage. Les efforts de recherches d'emploi doivent en outre s'intensifier à mesure que le chômage devient imminent (ATF 139 V 524 consid. 2.1.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_737/2017 du 8 janvier 2018 consid. 2.1 et les références citées). Il s'agit là d'une règle élémentaire de comportement de sorte qu'un assuré doit être sanctionné même s'il n'a pas été renseigné précisément sur les conséquences de

A/1665/2021 - 6/10 - son inaction (ATF 124 V 225 consid. 5b ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_800/2008 du 8 avril 2009 consid. 2.1). L'obligation de rechercher un emploi s'applique aussi lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, au moins durant les trois derniers mois (ATF 141 V 365 consid. 4.5 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_800/2008 du 8 avril 2009 ; 8C\_271/2008 du 25 septembre 2008 ; Bulletin SECO ch. B 314). Cette obligation subsiste même si l'assuré se trouve en pourparlers avec un employeur potentiel (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 29/89 du 11 septembre 1989). En particulier, l'obligation de chercher du travail ne cesse que lorsque l'entrée en service auprès d'un autre employeur est certaine (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_800/2008 du 8 avril 2009 consid. 2.1). À cet égard, le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de juger qu'un assuré au bénéfice d'un contrat de durée déterminée auprès d'une grande entreprise, dont l'espoir d'être réengagé avait pourtant été alimenté par son employeur, ne pouvait se dispenser d'effectuer des recherches à moins d'avoir reçu l'assurance d'un emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_271/2008 du 25 septembre 2008 consid. 3.2). La chambre de céans a notamment jugé, dans le cas d'une assurée qui avait obtenu la promesse d'un autre emploi en cas d'échec de son projet professionnel, que dans la mesure où il ne s'agissait pas d'une promesse d'emploi certaine, son obligation d'effectuer des recherches d'emploi pendant toute la durée du délai de résiliation de son contrat demeurait exigible (ATAS/607/2017 du 3 juillet 2017 ; cf. également ATAS/1230/2018 du 27 décembre 2018 ; ATAS/810/2016 du 11 octobre 2016 ; ATAS/258/2015 du 26 mars 2015). Le fait de continuer à travailler pour son employeur n'était pas incompatible avec l'accomplissement de recherches d'emploi, dans la mesure où un grand nombre de personnes ne sont pas libérées de leur obligation de travailler pendant le délai de congé et sont dès lors obligées d'effectuer des recherches parallèlement à l'exercice de leur activité lucrative (ATAS/1281/2010 consid. 6 du 8 décembre 2010). L'autorité compétente dispose d'une certaine marge d'appréciation pour juger si les recherches d'emploi sont suffisantes quantitativement et qualitativement. Elle doit tenir

compte de toutes les circonstances du cas particulier. Le nombre de recherches d'emploi dépend notamment de la situation du marché du travail et des circonstances personnelles, telles que l'âge, la formation, la mobilité géographique, les problèmes de langue, etc. (Bulletin SECO ch. B 316).

#### **E. 4.3**

Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (art. 30 al. 1 let. c LACI). L'art. 30 al. 1er let. c LACI prévoit une sanction en cas de violation de l'obligation de diminuer le dommage consacrée à l'art. 17 al. 1er LACI. La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de

A/1665/2021 - 7/10 - 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\_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2). Selon l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c) (art. 45 al. 2 OACI). Il résulte de l'échelle des suspensions établie par le SECO que lorsque l'assuré a effectué des recherches d'emploi insuffisantes pendant le délai de congé, l'autorité doit infliger une sanction de 3 à 4 jours si le délai de congé est d'un mois, de 6 à

#### **E. 4.4**

En ce qui concerne la preuve, 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

A/1665/2021 - 8/10 - 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 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2 et les références; 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).

#### **E. 4.5**

Si le droit suisse autorise en principe les parties à passer un nouveau contrat de durée déterminée à la suite d'un contrat de durée déterminée, l'art. 2 al. 2 CC, qui prohibe la fraude à la loi, s'oppose à la conclusion de « contrats en chaîne » dont la durée déterminée ne se justifie par aucun motif objectif et qui ont pour but d'éviter l'application des dispositions sur la protection contre les congés ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (ATF 129 III 618 consid. 6.2 p. 624 et l'arrêt cité). Le droit au salaire en cas d'empêchement de travailler (art. 324a CO), les délais de résiliation (art. 335c CO), l'interdiction pour l'employeur de résilier en temps inopportun (art. 336c CO) et le droit à une indemnité de licenciement à raison de longs rapports de travail (art. 339b CO) sont cités dans ce contexte (ATF 119 V 46 consid. 1c p. 48); il s'agit de règles auxquelles il ne peut pas être dérogé au détriment du travailleur (cf.

art. 362 CO). La règle contournée par la conclusion de contrats successifs s'applique dès lors comme si un seul contrat avait été passé. À cet égard, le Tribunal fédéral a précisé que le juge peut alors imposer, selon les circonstances, non seulement une qualification des contrats successifs en un seul contrat, mais « en un seul contrat à durée déterminée » (ATF 119 V 46 consid. 1c p. 48.). Cette jurisprudence n'a pas été contredite par des arrêts ultérieurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_215/2007 du 13 septembre 2007). Dans un arrêt du 7 octobre 2019 (4A\_215/2019, 4A\_217/2019), le Tribunal fédéral a considéré que la loi prévoit le contrat de travail à durée déterminée, qui ne peut être résilié avant terme ni par l'employeur ni par le travailleur (art. 334 CO) et qu'on ne discernait pas pour quel motif la protection du travailleur contre les « contrats en chaîne » imposerait de ne pas tenir compte d'une échéance fixe que la loi autorise expressément. 5. Dans sa décision sur opposition du 20 novembre 2020, l'intimé a retenu que le contrat de travail du recourant était de durée déterminée et qu'il prenait fin au 30 juin 2020. Le recourant allègue que son contrat se terminait le 31 août 2020 en application de la jurisprudence sur les « contrats en chaîne ». Au vu de la jurisprudence précitée, il convient de retenir que même si on admettait qu'il fallait considérer les contrats successifs du recourant comme un seul contrat, celui-ci devrait toujours être qualifié comme un contrat à durée déterminée. Le recourant n'ignorait pas l'échéance de son contrat au 30 juin 2020,

A/1665/2021 - 9/10 - ayant déclaré à la chambre de céans qu'il avait signé au mois de mars un avenant prévoyant ce terme. Il a également déclaré que son employeur avait refusé de lui établir un contrat de durée indéterminée. Dans ces circonstances, il devait prendre ses précautions et faire les recherches d'emploi requises pendant les trois mois avant l'échéance de son contrat à durée déterminée, soit du 1er avril au 30 juin 2020, ce qu'il n'a pas fait, puisqu'il n'a effectué qu'une recherche en avril, deux en mai et aucune en juin. Au vu de la jurisprudence précitée, le recourant ne pouvait s'en tenir à un éventuel engagement oral de son employeur à ce que son contrat soit reconduit et le fait qu'il avait beaucoup de travail en juin ne justifiait pas qu'il n'ait pas fait de recherches d'emploi pendant ce mois. La durée de la suspension prononcée, soit trois jours, est inférieure à celle prévue par le barème du SECO pour le manquement en cause, de sorte qu'elle ne peut être que confirmée. 6.

6.1 L'intimé a encore prononcé le 26 novembre 2020 une suspension du droit à l'indemnité du recourant de six jours, au motif que ses recherches personnelles d'emploi étaient insuffisantes quantitativement au mois de juillet 2020. Le recourant a fait valoir qu'il avait bien effectué cinq recherches d'emploi. Deux recherches avaient été faites au même endroit, mais pour deux postes différents. Lors de son audition, il a déclaré à la chambre de céans que ses postulations des 27 et 29 juillet 2020 concernaient des postes différents, relevant de deux départements. L'un d'eux concernait un travail pour des personnes qui étaient déjà en quarantaine et l'autre pour le call-center général qui répondait à tout le monde. 6.2 La chambre de céans constate qu'il ressort du formulaire de recherches d'emploi pour le mois de juillet 2020 que le recourant a contacté « CCER/ Département de la sécurité, de l'emploi et de la santé » les 27 juillet et 29 juillet 2020 par téléphone. Sous description du poste, il a indiqué « call-center Covid-19 personne en quarantaine » pour la première démarche et « call-center Covid-19 » pour la seconde. Les explications du recourant sont plausibles et convaincantes et non sérieusement remises en cause par l'intimé, de sorte que la sanction apparaît infondée. En effet, si l'on retient que les deux démarches sont valables, le recourant a correctement effectué les cinq recherches d'emploi requises. 7. Le recours est ainsi partiellement admis.

## **E. 8**

Le recourant obtenant gain partiellement gain de cause et étant assisté d'un conseil, il a droit à des dépens qui seront fixés à CHF 1'000.- et mis à la charge de l'intimé (art. 61 let. g LPGA). La procédure est gratuite.

A/1665/2021 - 10/10 -

**PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES** : Statuant À la forme :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.