

GE_GERICHTE ATAS/173/2026 vom 3. März 2026

GE Cour de justice, 2026-03-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_173_2026

FR: GE_GERICHTE ATAS/173/2026 du 3 mars 2026

IT: GE_GERICHTE ATAS/173/2026 del 3 marzo 2026

Erwägungen

E. 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

E. 1.2

Interjeté dans la forme et le délai de 30 jours prévus par la loi (art. 56 ss LPGA et 62 ss de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]), le recours est recevable. 2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 37 jours. 3. Conformément à l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage : s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (art. 10 ; let. a) ; s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (art. 11 ; let. b) ; s'il est domicilié en Suisse (art. 12 ; let. c) ; s'il a achevé sa scolarité obligatoire, qu'il n'a pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne touche pas de rente de vieillesse de l'AVS (let. d) ; s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (art. 13 et 14 ; let. e) ; s'il est apte au placement (art. 15 ; let. f), et s'il satisfait aux exigences du contrôle (art. 17 ; let. g). Selon l'art. 17 al. 1 LACI, 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

A/3487/2025 - 6/14 - raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrégé. 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 (al. 1). L'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (al. 3, 1re phrase). À teneur de l'art. 16 LACI, en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (al. 1). N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui (al. 2) : 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) ; 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 (let. h). 3.1 Les conditions de l'art. 8 al. 1 LACI sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), ainsi que - dans les limites d'admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 et les références citées) - par les instructions édictées par le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (ci-après : Bulletin LACI IC). 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

A/3487/2025 - 7/14 - 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, n. 1 ad art. 17 LACI). 3.2 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 ne répondant pas aux critères d'admissibilité mentionnés à l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés sans qu'il puisse y avoir de sanction (ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées). On déduit de l'art. 16 LACI que tout travail est en principe convenable et doit être accepté immédiatement. Les exceptions à ce principe sont regroupées exhaustivement à l'al. 2 (Boris RUBIN, op. cit., n. 4 ad art. 16 LACI). Pour être réputé convenable, un travail doit respecter les usages professionnels et locaux et satisfaire aux conditions des conventions collectives de travail ou des contrats-types de travail, s'il en existe dans la branche considérée. Le respect des usages comprend en outre le respect du droit public et privé du travail (Boris RUBIN, op. cit., n. 16 ad art. 16 LACI). Le fait qu'un emploi ne corresponde pas aux qualifications, aux prétentions salariales ou aux vœux professionnels d'une personne assurée n'autorise pas encore celle-ci à refuser cette opportunité de travail ; il appartient à la personne assurée d'accepter un tel poste jusqu'à ce qu'elle en trouve un qui corresponde mieux à ses attentes. Renoncer à un tel poste de transition, que l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre convenant mieux, n'est pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1 et les références). Les assurés ne peuvent espérer réaliser toutes leurs aspirations professionnelles. Ils doivent accepter immédiatement tout emploi convenable, faute de quoi leur droit à l'indemnité est suspendu

(Boris RUBIN, op. cit., n. 2 ad art. 16 et les références). Pour être réputé convenable, un travail doit tenir « raisonnablement » compte des aptitudes des assurés. Ce critère fait référence au principe de proportionnalité. On ne peut exiger d'un assuré qu'il accepte, dans les premières semaines de chômage, un emploi qui ne tient pas compte de ses aptitudes et de son expérience. Par contre, dès que la durée de chômage se prolonge, sa flexibilité devra augmenter (Boris RUBIN, op. cit. n. 26 ad art. 16 et les références).

A/3487/2025 - 8/14 - Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 122 V 34 consid. 3b ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_446/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.1 et 8C_379/2009 précité consid. 3). 4. Conformément à l'art. 30 LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu entre autres lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (al. 1 let. c), ou 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 (al. 1 let. d). La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours, et dans le cas de l'al. 1 let. g, 25 jours (al. 3 3e phrase). L'art. 45 OACI prévoit que le délai de suspension du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit l'acte ou la négligence qui fait l'objet de la décision (al. 1 let. b). La suspension dure de 31 à 60 jours en cas de faute grave (al. 3 let. c). Il y a notamment faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré 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). 4.1 Selon la jurisprudence, 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, au préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 125 V 197 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/2007 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2), sans que soit requise la survenance d'un dommage effectif (arrêts du Tribunal fédéral C 30/06 du 8 janvier 2007 consid. 4.2 et C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4). La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Ulrich MEYER, Soziale Sicherheit - Sécurité sociale, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, vol. XIV, 2016, p. 2427 ss, n. 831). Les éléments constitutifs d'un refus d'emploi sont réunis non seulement en cas de refus d'emploi expressément formulé, mais encore lorsqu'un assuré : ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ; ne le fait pas dans le délai utile (arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009, C 245/06 du

A/3487/2025 - 9/14 - 2 novembre 2007 et C 30/06 du 8 janvier 2007) ; pose certaines restrictions lors de la fixation du rendez-vous d'embauche (arrêt du Tribunal fédéral C 125/06 du

E. 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. 6.1

La chambre de céans rappelle tout d'abord que l'interruption injustifiée d'un test d'aptitude professionnelle qui avait de bonnes chances de déboucher sur la conclusion d'un contrat de travail est traitée de manière comparable à un refus d'emploi et constitue une faute grave. Elle relève ensuite qu'il ressort des pièces du dossier que l'employeur potentiel a indiqué à l'ORP que le stage d'aptitude, qui devait se dérouler du 27 juin au 3 juillet 2025, avait été prématurément interrompu au terme de la première journée, à la demande du recourant, auquel il a en outre reproché d'avoir « passé la journée au téléphone et à fumer des cigarettes ». L'intéressé a sans ambiguïté reconnu, tant dans son courriel que dans sa lettre du 12 juillet 2025, qu'il avait décidé de mettre un terme à son test d'aptitude. Il a écrit dans son message électronique que sa lettre jointe visait à justifier son « désistement pour la période d'essai au sein du garage », et il a expliqué dans ladite lettre les raisons qui « [l'avaient] conduit » à interrompre l'essai professionnel. Ses déclarations ultérieures, selon lesquelles c'était le responsable qui avait mis un terme à leur collaboration, doivent donc être écartées dès lors qu'elles sont contradictoires avec les premières explications données. L'intéressé a par ailleurs admis, lors de son audition par la chambre de céans, qu'il avait bien indiqué à l'employeur qu'il se désistait. S'agissant des manquements que le recourant impute à l'employeur potentiel, la chambre de céans observe que dans sa première détermination envoyée à l'intimé

A/3487/2025 - 12/14 - le 12 juillet 2025, l'intéressé s'est borné à émettre de vagues critiques, faisant état de tâches « inadaptées et potentiellement dangereuses pour la sécurité des clients », ou encore de conditions de travail « préoccupantes », évoquant un garage « sale, désorganisé, avec un outillage mal rangé rendant l'environnement de travail inconfortable et dangereux en cas d'intervention rapide ou d'urgence ». Les accusations formulées dans le cadre de son opposition du 27 juillet 2025 relèvent pour leur part de pures conjectures et ne font référence qu'à de potentiels problèmes que pourrait rencontrer le garage. Le recourant a ainsi écrit que l'offre d'emploi pour le poste de mécanicien était publiée depuis un certain temps « ce qui laissait penser que cette entreprise éprouvait des difficultés à recruter ou à conserver durablement son personnel », « renforçant ainsi l'idée » que les conditions de travail « pouvaient être problématiques ». Un autre mécanicien présent pour un test d'aptitude professionnel avait mis fin à sa période d'essai dès sa première demi-journée, ce qui « appuyait l'idée » que les pratiques du garage « pouvaient poser un problème » et expliquer partiellement « les difficultés d'intégration ou de maintien des demandeurs d'emploi au sein de cette structure ». Enfin, dans ses écritures par-devant la chambre de céans, le recourant s'est uniquement prononcé sur la quotité de la sanction, sans soutenir qu'il disposait d'un motif valable d'interrompre le stage. Dans ces conditions, les manquements aux usages professionnels qu'il dit avoir observés et qu'il a décrits pour la première fois lors de son audition du 17 février 2025 apparaissent peu crédibles. Cela étant, comme relevé par l'intimé, si l'intéressé estimait qu'il disposait d'un motif sérieux justifiant l'interruption de la semaine de test d'aptitude, il lui incombait d'en discuter avec l'ORP avant de mettre fin abruptement à la mesure, ce qu'il n'a pas fait. Il n'a pas non plus

immédiatement informé l'ORP de ses divergences de vue avec l'employeur potentiel, puisqu'il a attendu deux semaines avant de signaler son désistement et de faire état de ses premières critiques. Rien ne permet en l'occurrence de nier le caractère convenable de l'emploi sur lequel aurait pu déboucher le test, emploi pour lequel le recourant disposait des qualifications et de l'expérience professionnelle nécessaires. Concernant son attitude durant la journée de stage, le recourant a admis divers appels téléphoniques et plusieurs « pauses cigarettes ». Son appréciation quant à la nécessité, voir l'opportunité de ces moments de repos durant son temps de travail n'est pas pertinente, puisque la fin du test d'aptitude résulte de sa propre décision, unilatérale, et non pas de la volonté de l'employeur potentiel. Partant, il y a lieu de retenir que le recourant a interrompu sans motif valable un test d'aptitude professionnelle qui avait de bonnes chances de déboucher sur la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, répondant aux critères d'un travail convenable, ce qui est assimilé à un refus d'emploi et constitue une faute grave, justifiant la suspension de son droit à l'indemnité journalière.

E. 6.2

Il reste à examiner la durée de cette suspension.

A/3487/2025 - 13/14 - Dans son opposition du 27 juillet 2025, l'intéressé a considéré que la sanction était excessive et particulièrement sévère au vu de son engagement constant et de sa réelle motivation à retrouver un emploi. Il a soutenu qu'il avait toujours respecté ses obligations de demandeur d'emploi et fait preuve d'adaptabilité et d'implication. La chambre de céans relève tout d'abord que la sanction prononcée, soit une suspension de 37 jours, se situe dans le bas de la fourchette applicable en cas de faute grave. Elle rappelle ensuite que 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. En l'occurrence, le recourant a déjà fait l'objet de deux sanctions prononcées moins d'une année avant le nouveau manquement. Dans ce contexte, la chambre de céans n'a aucun motif pertinent pour s'écarter de l'appréciation de l'intimé, la suspension de 37 jours apparaissant conforme au droit, proportionnée et adéquate. 7. Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA a contrario).

A/3487/2025 - 14/14 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

E. 9

mars 2007) ; hésite à accepter immédiatement l'emploi lors des pourparlers, alors que selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b ; DTA 2002 p. 58 ; 1999 p. 193 consid. 2 ; 1984 p. 167 ; 1982 p. 41 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_38/2011 du 14 décembre 2011, 8C_616/2010 du 28 mars 2011, C 17/07 du 22 février 2007, C 81/05 du 29 novembre 2005, C 214/02 du 23 avril 2003 et C 81/02 du 24 mars 2003) ; fait preuve d'un désintéret manifeste (arrêts du Tribunal fédéral C 81/02 du 24 mars 2003 et C 72/02 du 3 septembre 2002), d'un manque d'empressement faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé (arrêt du Tribunal fédéral C 293/03 du 5 novembre 2004) ou fait échouer la conclusion du contrat pour d'autres raisons (DTA 2012 p. 300 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 66 ad art. 30 LACI). On range encore dans la catégorie des manquements susceptibles d'être sanctionnés sous l'angle de l'art. 30 al. 1 let. d LACI l'interruption injustifiée d'un test d'aptitude professionnelle ou d'un stage d'essai au sens

de l'art. 25 let. c OACI. Ces deux mesures sui generis débouchent souvent sur la conclusion d'un contrat de travail, de sorte que dès l'instant où un assuré compromet l'une des mesures précitées, une sanction se justifie (Boris RUBIN, op. cit., n. 57 ad art. 30 LACI). 4.2 Lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Constituent notamment de telles circonstances le salaire offert ou l'horaire de travail (arrêt du Tribunal fédéral C 311/01 du 9 juillet 2002 consid. 5). L'autorité doit tenir compte de circonstances telles que la situation personnelle (en particulier familiale), l'état de santé au moment où la faute a été commise, le milieu social, le niveau de formation, d'éventuels obstacles culturels et linguistiques (dans une certaine mesure). Cependant, certains facteurs ne jouent en principe aucun rôle dans l'évaluation de la gravité de la faute. Il en va ainsi, entre autres, d'éventuels problèmes financiers (arrêts du Tribunal fédéral C 21/05 du 26 septembre 2005 ; C 224/02 du 16 avril 2003 ; Boris RUBIN, op. cit. n. 101 et 109 ad art. 30). Si les circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Boris RUBIN, op. cit., n. 117 ad art. 30 LACI et les références).

A/3487/2025 - 10/14 - Contrairement au pouvoir d'examen du Tribunal fédéral, celui de l'autorité judiciaire de première instance n'est, concernant notamment la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret, pas limité à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« Angemessenheitskontrolle »). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration. Il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 précité consid. 4.3). 4.3 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 ; 8C_425/2014 du

E. 12

août 2014 consid. 5.1). Elles ne lient ni les administrés, ni le juge, ni même l'administration qui pourront, le cas échéant, aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif (arrêt du Tribunal fédéral 8C_708/2019 consid. 4.1). Le barème du SECO prévoit, en cas de premier 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, une suspension entre 31 et 45 jours pour faute grave (Bulletin LACI IC/D79, 2.B-1). 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 31 à 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI), soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 153). Ce principe doit également s'appliquer en cas de faute légère et moyenne (art. 45 al. 3 let. a et b OACI ; Bulletin LACI IC/D77). Selon la jurisprudence, l'art. 45 al. 5 OACI prescrit de sanctionner plus sévèrement un assuré qui a déjà fait l'objet d'une sanction antérieure sans égard à la nature des motifs de sanction retenus (arrêt du Tribunal fédéral 8C_518/2009 du 4 mai 2010 consid. 5 ; ATAS/1230/2018 du 27 décembre 2018 consid. 7a).

A/3487/2025 - 11/14 - 5. Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b ; 125 V 195 consid. 2). Il n'existe 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). En présence de deux versions différentes et contradictoires d'un état de fait, la préférence doit être accordée en général à celle que l'assuré a donnée alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques (règle dite des « premières déclarations » ou déclarations de la première heure), les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (ATF 142 V 590 consid. 5.2 ; 121 V 45 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_238/2018 du 22 octobre 2018 consid. 6). 6. En l'espèce, l'intimé a retenu que le recourant avait fait échouer une possibilité concrète d'emploi qui lui aurait permis de quitter le chômage et a prononcé une suspension de 37 jours dans son droit à l'indemnité.

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