

# **GE\_GERICHTE ATAS/190/2026 vom 10. März 2026**

GE Cour de justice, 2026-03-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_190\\_2026](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_190_2026)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/190/2026 du 10 mars 2026

IT: GE\_GERICHTE ATAS/190/2026 del 10 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 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. 1.2**

Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 al. 1 LPGA).

### **E. 2**

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 34 jours, au motif qu'il a adopté un comportement propre à faire échouer la prise d'un emploi convenable.

### **E. 3.1**

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). 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).

A/3085/2025 - 8/16 -

### **E. 3.2**

; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_346/2023 du 16 août 2023 consid. 2.2). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge

devrait

A/3085/2025 - 12/16 - dans le doute statuer en faveur de l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_549/2018 du 22 janvier 2019 consid. 3). 4.

4.1 Le recourant soutient ne pas avoir reçu d'offre d'emploi et que l'emploi de cuisinier n'était pas convenable, de sorte qu'il ne pourrait pas être sanctionné pour l'avoir refusé. La jurisprudence citée ci-dessus retient qu'il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable également lorsque l'intéressé fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail, de sorte que l'argument du recourant reposant sur l'absence d'offre ferme est infondé. Quant à l'emploi convenable, la chambre de céans constate que le recourant, qui n'a certes pas reçu d'offre ferme, a fait valoir lors de l'entretien des prétentions salariales. En effet, il a fait mention d'un salaire de CHF 6'200.-, voire de CHF 5'800.-. Cela ressort de ses propres explications qui sont corroborées par le résumé de la potentielle employeuse. En mentionnant durant l'entretien un salaire de CHF 6'200.- ou à tout le moins de CHF 5'800.-, que cela soit par simple référence à son ancien salaire ou alors à la moyenne suisse des salaires, le recourant a donné à l'employeuse une raison de penser qu'elle ne pourrait pas lui offrir le salaire souhaité et que le candidat n'accepterait pas le poste, ce d'autant plus que les compensations qu'elle proposait étaient sans intérêt pour le recourant. Le recourant explique d'ailleurs qu'il avait compris des propos de la potentielle employeuse qu'elle ne l'engagerait pas à cause du fait qu'il « était trop cher » pour elle. L'on doit en effet conclure des propos de l'employeuse que cette dernière avait compris que les CHF 6'200.- ou à tout le moins CHF 5'800.- étaient des prétentions salariales du recourant. Le recourant ne peut donc pas être suivi lorsqu'il prétend n'avoir pas fait valoir de prétentions salariales. Si ce dernier n'entendait pas prétendre à ces salaires, il aurait dû immédiatement le dire clairement et sans ambiguïté à l'employeuse, conformément à ce qu'exige la jurisprudence en la matière. S'agissant du fait que le recourant serait venu sans confirmer la date de l'entretien, il apparaît sur la base des pièces au dossier qu'il y a vraisemblablement eu un malentendu, le recourant ayant répondu à l'employeuse sur une adresse de courriel valable, mais différente que celle utilisée précédemment. Cet événement est cependant sans pertinence pour le sort du litige au vu de ce qui précède et de ce qui suit. 4.2 Le recourant soutient ensuite que le travail de cuisinier pour l'employeuse potentielle n'aurait pas été convenable compte tenu en particulier de la rémunération trop basse. Il aurait dès lors été en droit de le refuser. Il faut vérifier si l'emploi et la rémunération proposée étaient ou non conformes aux usages professionnels et locaux et, en particulier, s'ils satisfaisaient aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail.

A/3085/2025 - 13/16 - Seul le recourant a soutenu que la potentielle employeuse lui avait indiqué que le cuisinier, qu'elle employait alors, percevait un revenu de CHF 4'000.- à 4'500.- par mois. Il n'a en revanche pas soutenu que l'employeuse lui aurait dit qu'il ne pouvait pas prétendre à un salaire supérieur. Le recourant l'a déduit du fait que son interlocutrice le trouvait trop « cher » et qu'elle aurait préféré les employés non qualifiés pour cette raison. D'une part, le cuisinier en poste n'était pas qualifié, de sorte que le recourant ne pouvait pas inférer du salaire indiqué par son interlocutrice que son salaire serait nécessairement identique. D'autre part, le recourant aurait pu se voir offrir pour ce poste, au vu de sa qualification et de son expérience, un revenu plus élevé que CHF 4'500.-. L'affirmation selon laquelle il était trop cher tend à démontrer que l'employeuse avait conscience qu'un cuisinier qualifié devait être davantage rémunéré qu'un cuisinier sans qualification. La convention collective de la branche prévoyant un revenu mensuel brut de

CHF 4'519.- pour un cuisinier titulaire de CFC (cf. CCNT, art. 10 ch. 1, III, let. a, valable dès le 1er février 2025), le salaire versé à l'employé non qualifié, s'il avait été proposé au recourant, n'aurait en tout état pas été contraire à ladite convention. Pour le surplus, la loi ne prévoit pas que le salaire convenable doit correspondre à la moyenne suisse des salaires de la branche. Si l'on ne peut pas connaître le salaire qui aurait été proposé au recourant si celui-ci avait indiqué à l'employeuse potentielle qu'il était prêt à recevoir un salaire moindre que celui qu'il percevait par le passé et moindre que celui de la statistique des salaires moyens en Suisse qu'il avait évoqué, l'on doit admettre que le salaire alors versé à un employé non qualifié était déjà convenable et aurait dû être accepté par le recourant au vu de la jurisprudence précitée. Le recourant a en outre proposé de travailler une semaine sur deux à 50% plutôt que 100% compte tenu du fait qu'il trouvait le salaire et les conditions d'emploi insatisfaisantes. Cette proposition allait à l'encontre des besoins de l'employeuse potentielle, de sorte que le recourant a, ce faisant, eu une attitude incompatible avec l'acceptation d'un emploi assigné par l'assurance-chômage. Inscrit au chômage depuis plusieurs mois, le recourant aurait dû se montrer ouvert à cet emploi de cuisinier malgré les inconvénients qu'il comportait et aurait pu percevoir des indemnités compensatoires. Dans ces circonstances, l'intimé était fondé à retenir que le recourant a refusé un emploi qui lui aurait permis de réduire le dommage de l'assurance-chômage. 5. Le recourant invoque enfin des motifs qui auraient justifié selon lui en tous les cas qu'il refuse l'emploi litigieux. C'est le lieu de rappeler que lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement.

A/3085/2025 - 14/16 - En l'occurrence, dans l'examen du motif valable, la situation financière du recourant ne trouve pas de place au vu de la jurisprudence précitée (cf. consid.

### **E. 3.3**

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. En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage à l'assurance (art. 16 al. 1 LACI).

### **E. 3.4**

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). N'est ainsi 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).

A/3085/2025 - 9/16 -

### **E. 3.5**

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).

### **E. 3.6**

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 fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail en raison d'une attitude inappropriée. Tel est le cas notamment lorsque l'assuré ne prend pas contact avec l'employeur ou ne le fait pas dans le délai utile (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_379/2009 du 13 octobre 2009 ; C 245/06 du 2 novembre 2007 et C 30/06 du

#### **E. 3.6.1**

Dans l'arrêt 8C\_337/2008, le Tribunal fédéral a eu à juger le bien-fondé d'une sanction dans un cas relativement similaire à celui du présent litige où aucune offre ferme n'avait été faite à l'assuré. Il a jugé que l'assuré qui avait indiqué son salaire précédent, relativement élevé, sur demande d'un potentiel employeur aurait dû clairement indiquer à ce dernier qu'il était disposé à accepter un salaire inférieur. En omettant de le faire, il avait manqué à son obligation de minimiser le dommage. Le refus d'accepter un emploi convenable ne se limitait pas au refus exprès d'un poste par l'assuré ou à l'absence de déclaration d'acceptation explicite requise par les circonstances ; ce motif de refus couvrait, en principe, tout comportement empêchant la conclusion d'un contrat de travail. Le Tribunal fédéral rappelait que lors des négociations avec l'employeur potentiel, la volonté de conclure un contrat devait être exprimée clairement et sans ambiguïté afin de ne pas compromettre la cessation du chômage (Thomas NUSSBAUMER, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Rz. § 844, p. 2431).

#### **E. 3.6.2**

Dans l'arrêt 8C\_750/2019 du 10 février 2020, le Tribunal fédéral a rappelé cette jurisprudence en ce sens que dans le cadre d'une postulation, un assuré doit activement faire savoir qu'il se satisferait d'un salaire plus bas que celui qu'il touchait auparavant (8C\_337/2008).

### **E. 3.7**

Selon l'art. 24 LACI, est réputé intermédiaire tout gain que le chômeur retire d'une activité salariée ou indépendante durant une période de contrôle. L'assuré qui perçoit un gain intermédiaire a droit à la compensation de la perte de gain. Le taux d'indemnisation est déterminé selon l'art. 22. Le Conseil fédéral fixe le mode de calcul du gain retiré d'une activité indépendante (al. 1). Est réputée perte de gain la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire, ce dernier devant

A/3085/2025 - 10/16 - être conforme, pour le travail effectué, aux usages professionnels et locaux. Les gains accessoires ne sont pas pris en considération (art. 23 al. 3 ; al. 3).

### **E. 3.8**

La violation des obligations incombant au demandeur d'emploi expose celui-ci à la suspension de son droit à l'indemnité. Une suspension ne suppose pas nécessairement un lien de causalité entre le comportement de l'assuré et le prolongement du chômage et du dommage causé à l'assurance-chômage. Il suffit que certains comportements ou omissions comportent le risque d'un dommage pour qu'ils soient sanctionnés (ATF 141 V 365 consid. 2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_468/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3.2). Tel est notamment le cas d'une absence de candidature par l'assuré à un poste qui lui a été assigné (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_339/2016 du 29 juin 2016 consid. 4.5.3).

### **E. 3.9**

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). 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. 10). 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). La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_675/2014 du

### **E. 3.10**

supra). Quant aux autres motifs, le recourant ne peut pas se prévaloir du fait que le poste proposé était un poste de chef plutôt que de cuisinier puisqu'il était à la recherche de ces deux types de postes et qu'en tant que personne à la recherche d'un emploi, il était tenu de prendre le poste qu'il lui était proposé. Comme vu ci-dessus, le salaire minimum était respecté et le recourant aurait pu prétendre à des indemnités compensatoires si le salaire finalement proposé avait été inférieur à son gain assuré. Ainsi, ni le type d'activité proposée ni le salaire ne permettent de revoir la gravité de la faute. Quant à l'horaire de travail et les conditions de travail (pause, durée notamment), ils ne peuvent être déterminés avec précision faute pour le recourant et l'employeuse d'avoir conclu un contrat. Cela étant, même à admettre - comme l'affirme le recourant - que l'employeuse n'accordait pas des

pauses suffisamment longues pour permettre à son cuisinier de rentrer à son domicile, durant le service, force est de constater que des pauses étaient accordées aux employés puisque des paddles étaient mis à leur disposition pour ces moments-ci. Il ne peut être retenu d'emblée que les conditions de travail auraient été contraires à la convention collective de travail, de nombreux travailleurs ne pouvant pas rentrer à leur domicile durant la journée de travail malgré des pauses conformes à la législation en vigueur. En tant que cuisinier, il connaissait déjà les exigences de cette profession. Le salaire plus élevé que le recourant espérait percevoir pour compenser les conditions difficiles de son emploi ou les aménagements souhaités pour être plus compatibles avec la garde de son fils une semaine sur deux - bien que compréhensibles - ne peuvent cependant pas s'imposer face à l'obligation qu'a tout chômeur de réduire le dommage en acceptant un poste assigné, en particulier pour le recourant qui était à la recherche d'un poste de cuisinier à temps complet. La situation du recourant est à le lire plus difficile, à tout le moins une semaine sur deux, du fait qu'il exerce une garde alternée sur son enfant de 9 ans. Cette situation personnelle n'apparaît cependant pas si exceptionnelle qu'elle justifierait le refus d'un poste de cuisinier avec les exigences connues du recourant. En étant inscrit avec une pleine aptitude au placement, le recourant devait par conséquent être disponible pour les futurs employeurs à ce taux. Il n'y a par conséquent aucun motif faisant apparaître la faute du recourant comme étant de gravité moyenne ou légère. Dès lors la suspension de 34 jours, soit 31 jours qui correspondent à la sanction minimale en cas de refus d'emploi (art. 45 al. 3 let. c OACI) augmenté de 3 jours compte tenu d'une précédente sanction, n'apparaît pas critiquable. Le principe de proportionnalité apparaît respecté puisque la sanction est en bas de la fourchette ce qui tient compte de facto des éléments apportés par le recourant (cf. consid. 3.11 deuxième paragraphe). 6. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

A/3085/2025 - 15/16 - 7. La procédure est gratuite (art. 61 let. fbis a contrario LPGA en lien avec l'art. 1 al. 1 LACI, et art. 89H al. 1 LPA).

A/3085/2025 - 16/16 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

### **E. 3.11**

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 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 144 V 427 consid.

### **E. 8**

janvier 2007), ne répond pas à un appel d'un employeur (s'il peut s'attendre à une telle sollicitation).

### **E. 12**

décembre 2014 consid. 5.3 ; 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). 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\_547/2023 du 12 avril 2024 consid. 4.3). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'art. 45 al. 3 OACI pose une règle dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque des circonstances

particulières le justifient. Dans ce sens, leur pouvoir d'appréciation n'est pas limité par la durée minimum de suspension fixée par cette disposition pour les cas de faute grave (ATF 130 V 125 consid. 3.2). Lorsque la suspension infligée s'écarte des échelles de suspension, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI IC, ch. D73 et D74).

A/3085/2025 - 11/16 -

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