

# **GE\_GERICHTE ATAS/315/2024 vom 7. Mai 2024**

GE Cour de justice, 2024-05-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_315\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_315_2024)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/315/2024 du 7 mai 2024

IT: GE\_GERICHTE ATAS/315/2024 del 7 maggio 2024

## **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 dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 LPGA).

### **E. 2**

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage, durant 31 jours, en raison du fait qu'elle a refusé un emploi convenable.

### **E. 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, dans sa teneur en vigueur en 2023) ; 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 raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il A/3401/2023 - 8/16 - 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, 1ère 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 notamment pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui 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 (al. 2 let. i).

### **E. 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).

#### **E. 3.1.1**

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). 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).

A/3401/2023 - 9/16 - Tant qu'un assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi – cette assurance suppose que l'assuré en question soit au bénéfice d'un précontrat ou d'une promesse d'embauche –, il a l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi qui se présente. Ce n'est que si l'engagement est imminent qu'un assuré peut refuser un emploi libre immédiatement. L'engagement doit cependant avoir lieu dans un délai maximal d'un mois. Cette période maximale correspond à celle durant laquelle un assuré est libéré de son obligation de rechercher un travail dans les situations de conclusion d'un contrat avec entrée en service différée. Un chômeur ne pourra donc pas s'appuyer sur la perspective d'un engagement prochain pour refuser un autre emploi à pourvoir de suite lorsque l'engagement en question ne sera effectif que plusieurs mois après (Boris RUBIN, n. 64 ad art. 30 et les références citées ; ATAS/208/2023 du 21 mars 2023 consid. 4.4).

#### **E. 3.1.2**

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. 3.2**

Conformément à l'art. 30 al. 1 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 (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 (let. d), ou a donné des indications fausses ou incomplètes ou a enfreint, de quelque autre manière, l'obligation de fournir des renseignements spontanément ou sur demande et d'aviser (let. e).

#### **E. 3.2.1**

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 [éd.], Soziale Sicherheit – Sécurité sociale, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, vol. XIV, 3e éd., 2016, p. 2427 ss, n. 831). Le motif de la suspension prévu par l'art. 30 LACI permet de sanctionner l'assuré non seulement en cas de faute grave, mais aussi en cas de négligence, même légère (ATAS/1057/2020 du 10 novembre 2020 consid. 3c ; ATAS/787/2020 du

### **E. 3.3**

Selon l'art. 30 al. 3, 3ème phrase LACI, 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.

A/3401/2023 - 11/16 - L'art. 45 OACI prévoit que la suspension dure (al. 3) : de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a) ; de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) ; de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Il y a notamment faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (al. 4 let. b).

#### **E. 3.3.1**

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 (arrêt du 26 septembre 2005 [C 21/05] ; 16 avril 2003 [C 224/02]) (Boris RUBIN, op. cit., ad. art. 30 N 101 et 109). 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).

### **E. 3.3.2**

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. 3.3.3**

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). Il indique que l'infraction à l'obligation d'informer et d'aviser est à fixer selon la faute et le cas particulier (Bulletin LACI IC/D79.4) 4. 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). 5. En l'espèce, il convient d'examiner en premier lieu si la recourante a refusé un travail convenable. 5.1 Dans sa décision litigieuse, l'intimé a retenu que l'employeur potentiel avait mis fin au processus de recrutement le 14 juillet 2023, car il avait tenté en vain de fixer un rendez-vous les 7 et 11 juillet 2023, alors que l'intéressée devait être joignable à tout moment, en particulier après l'envoi de sa candidature. De plus, elle ne s'était pas déclarée d'emblée prête à prendre l'emploi assigné au salaire offert, indiquant que ce dernier ne lui convenait pas, alors que la rémunération proposée, supérieure aux 70% de son gain assuré, était convenable et lui aurait permis de quitter le chômage. Une telle attitude ne pouvait qu'éveiller chez l'employeur potentiel des doutes quant à sa réelle motivation à accepter l'emploi proposé. La perspective de son engagement prochain aux C\_\_\_\_\_ ne lui permettait pas de refuser l'emploi assigné, car l'engagement

n'était pas prévu dans le délai maximal d'un mois, alors que le poste assigné était à repourvoir de suite. La recourante a fait valoir qu'elle avait également tenté de joindre à plusieurs reprises le potentiel employeur, avec lequel elle n'avait pu s'entretenir que le

### **E. 8**

janvier 2007), ne répond pas à un appel d'un employeur (s'il peut s'attendre à une telle sollicitation), fait valoir certaines restrictions lors de la fixation du rendez-vous d'embauche (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_865/2014 du 17 mars 2015), se présente tardivement à l'entretien, hésite à accepter l'emploi lors des pourparlers (DTA 1982 p. 41 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_616/2010 du 28 mars 2011). Des manifestations peu claires, 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), voire un désintérêt manifeste (arrêts du Tribunal fédéral C 81/02 du 24 mars 2003 et C 72/02 du 3 septembre 2002), constituent déjà des comportements assimilés, selon la jurisprudence, à un refus d'emploi. Concernant les pourparlers au sujet du salaire, l'assuré doit d'emblée être ouvert à la négociation, sauf s'il apparaît clairement que le salaire proposé est inférieur à l'usage et que l'acceptation de l'emploi concerné lui ferait subir les inconvénients liés à l'application de l'art. 24 al. 3 LACI. Lorsqu'un assuré ne fait que répondre à la question précise de savoir quel était son dernier salaire, il n'est pas possible d'assimiler cette réponse à des prétentions salariales (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_337/2008 du 1er juillet 2018). En résumé, 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).

A/3401/2023 - 10/16 -

### **E. 9**

septembre 2020 consid. 4 ; Boris RUBIN, Commentaire, op. cit. n. 15 ad art. 30 LACI ; cf. aussi art. 45 al. 1 let. b OACI qui mentionne la négligence comme objet possible d'une décision de suspension). 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).

### **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). Les juridictions cantonales ne peuvent s'écarter des sanctions minimales prévues par ledit barème qu'en présence de situations singulières (arrêt du Tribunal fédéral

A/3401/2023 - 12/16 - 8C\_758/2017 précité consid. 5 ; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n. 581).

### **E. 13**

juillet 2023. Lors de leur brève conversation téléphonique, il lui avait été demandé le montant de son dernier salaire, ce à quoi elle avait correctement répondu, précisant qu'elle était disposée à négocier, mais aussi que ce précédent revenu correspondait à son expérience professionnelle. Compte tenu de l'importante différence entre le salaire proposé et ses attentes, le potentiel employeur avait mis un terme à leur échange, et partant au processus

A/3401/2023 - 13/16 - d'engagement. À aucun moment, elle n'avait pensé à faire échouer un engagement et elle avait envoyé son courriel du 16 juillet 2023 suite à celui de l'entreprise du

### **E. 14**

juillet 2023, par réflexe et pour se défendre. 5.2 La chambre de céans constate tout d'abord que les allégations de la recourante concernant les tentatives de prise de contact téléphonique, tant de la part du potentiel employeur que de sa part, sont étayées par les pièces produites. Il ressort en effet des captures d'écran de son téléphone portable qu'elle a manqué un appel de B\_\_\_\_\_ le 6 juillet 2023 à 16h03, qu'elle a rappelé le numéro à 16h59 et manqué à nouveau un appel à 17h07. Le 7 juillet 2023, elle a manqué un appel à 10h27 et rappelé le numéro à deux reprises à 14h02. Aucun appel n'a été manqué le 11 juillet 2023 et elle a encore téléphoné le 12 juillet à 11h41. Compte tenu du fait que la recourante a rappelé dans un bref délai le potentiel employeur suite aux deux tentatives infructueuses de celui-ci, il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir été joignable. 5.3 En ce qui concerne les propos tenus par la recourante au potentiel employeur lors de leur unique entretien téléphonique, il est rappelé que, selon la jurisprudence, l'assuré doit être ouvert à la négociation, sauf s'il apparaît clairement que le salaire proposé est inférieur à l'usage et que l'acceptation de l'emploi concerné lui ferait subir les inconvénients s'agissant de la prise en considération d'un gain intermédiaire. Si la recourante a évoqué le montant de son dernier salaire pour répondre à une question du potentiel employeur et qu'elle s'est déclarée prête à négocier sur le principe, il ressort toutefois de ses écritures qu'elle lui a clairement signifié que son précédent revenu correspondait à son expérience et que l'écart avec le revenu proposé était trop important. Elle a par ailleurs écrit dans son courriel du

### **E. 16**

juillet 2023 qu'elle renonçait à l'emploi pour ce motif. On doit ainsi convenir que par son comportement, l'intéressée n'a pas fait tout ce que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle pour obtenir ce travail. Dans ces circonstances, l'intimé était fondé, a priori, à retenir que la recourante avait fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail qui aurait pu lui permettre de sortir immédiatement du chômage, étant observé que le poste en question était à pourvoir « dès maintenant ». 5.4 Cela étant, la recourante a démontré qu'elle avait déjà accepté l'emploi préalablement assigné par l'intimé au mois de mai 2023 lorsque ce poste lui a été assigné le 5 juillet 2023. L'intéressée a expliqué lors de son audition qu'elle avait eu deux entretiens avec les C\_\_\_\_\_ et avait passé plusieurs tests au début du mois de juin 2023. Elle avait obtenu la confirmation de son engagement le 18 juin 2023 et elle avait accepté le poste le lendemain par téléphone. Ces déclarations sont confortées par les pièces du dossier. Il ressort en effet des courriels des C\_\_\_\_\_ que

ceux-ci se sont « réjouis » de la voir prochainement rejoindre leurs équipes (message du A/3401/2023 - 14/16 -

### **E. 19**

juin 2023) et lui ont confirmé leur volonté de l'engager à 80% dès le 1er septembre 2023, sous réserve de l'aboutissement favorable des démarches administratives citées, en particulier la transmission de documents d'identité et d'assurance, de ses références bancaires, de l'extrait du casier judiciaire, des documents permettant de calculer les années d'expérience utiles au poste (message du 20 juin 2023), lesquelles consistent en de simples formalités administratives usuelles. La recourante a été convoquée pour une visite médicale le 7 juillet 2023 (message du 30 juin 2023) et les C\_\_\_\_\_ lui ont écrit qu'il ne manquait à son dossier que l'extrait du casier judiciaire et qu'ils lui enverraient le contrat dans les meilleurs délais (message du 10 juillet 2023). Il est donc établi que la recourante avait non seulement obtenu un accord écrit portant sur son engagement sur un autre poste lorsqu'elle s'est entretenue avec un collaborateur de B\_\_\_\_\_ le 13 juillet 2023, mais également qu'elle avait accepté cette proposition. L'intimé ne saurait être suivi lorsqu'il soutient que les documents en sa possession, soit le courriel du 20 juin et la lettre du 18 août 2023 des C\_\_\_\_\_, ne lui permettaient pas de retenir une proposition d'engagement ferme. En effet, la jurisprudence n'exige pas la production d'un contrat de travail signé, une promesse d'embauche ou un précontrat étant suffisant, ce qui s'explique aisément puisque la rédaction d'un tel contrat peut requérir un certain temps. À cet égard, les C\_\_\_\_\_ ont écrit à la recourante le 11 juillet 2023 qu'ils lui feraient parvenir son contrat dans les meilleurs délais, mais qu'ils étaient en sous-effectif et qu'il s'agissait de la période estivale. Enfin, contrairement à ce que soutient l'intimé, le début d'activité au 1er septembre 2023 était garanti, puisque la responsable des ressources humaines des C\_\_\_\_\_ a signé le 24 juillet 2023 le formulaire relatif à l'assignation du 6 mars 2023, indiquant que la recourante avait été engagée sur un autre poste. L'intimé savait donc, même si la recourante ne le lui avait pas encore annoncé, que celle-ci avait été engagée sur un autre poste avant de rendre sa décision du 14 août 2023. Compte tenu de la conclusion préalable d'un contrat de travail, il ne saurait être reproché à la recourante d'avoir fait échouer une assignation ultérieure. 5.5 Il sied toutefois de constater que la recourante a enfreint son obligation de renseigner l'intimé, en omettant de l'informer de son engagement aux C\_\_\_\_\_. Elle n'en a fait aucune mention dans le cadre de l'exercice de son droit d'être entendu le 19 juillet 2023. Ce n'est qu'à l'appui de son opposition, le 29 août 2023, qu'elle a indiqué avoir conclu le contrat, de sorte que l'intimé ne pouvait pas savoir, lorsqu'il a rendu la décision du 14 août 2023, que ledit contrat avait été conclu avant l'assignation du 5 juillet 2023. Cette violation de l'obligation de renseigner n'est pas sans conséquence. En effet, la recourante ne pouvait être libérée de son devoir de rechercher un travail que durant un mois au maximum, soit durant le mois d'août 2023. Elle était tenue de

A/3401/2023 - 15/16 - chercher un travail temporaire pour le mois de juillet 2023 et aurait pu être assignée à un tel emploi par l'intimé. Elle aurait ainsi pu éviter un dommage supplémentaire à l'assurance-chômage si elle avait trouvé un emploi temporaire. 5.6 Il convient donc de déterminer le degré de la faute et la quotité de la sanction qui en résulte. Il ressort du dossier que la recourante a activement cherché à participer à la diminution du dommage depuis son inscription au chômage le 21 février 2023. Ses formulaires de recherches attestent qu'elle a postulé à tous les emplois assignés par l'intimé, soit deux par mois en mars, en avril et en mai 2023. En outre, ses recherches d'emploi n'ont fait l'objet

d'aucune critique, que ce soit sur le plan quantitatif ou qualitatif. Enfin, si la recourante n'a pas cherché un emploi temporaire pour la brève période courant entre la conclusion de son contrat de travail, le 19 juin 2023, et son entrée en fonction, le 1er septembre 2023, elle a cependant effectué dix recherches d'emploi au mois de juillet 2023. Ces démarches, qui n'étaient certes pas ciblées sur des postes de durée déterminée, dénotent de l'assiduité de l'intéressée. Compte tenu des circonstances particulières du cas d'espèce, la chambre de céans considère que seule une faute légère peut être retenue à l'encontre de la recourante. La durée de la sanction pour une telle faute est située dans la fourchette entre 1 et 15 jours. Eu égard à tout ce qui précède, une suspension d'une durée de 5 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité respecte le principe de la proportionnalité. 6. Partant, le recours sera partiellement admis, la décision litigieuse réformée dans le sens d'une réduction de la sanction de 31 à 5 jours de suspension du droit à l'indemnité. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA a contrario).

A/3401/2023 - 16/16 - 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.