

# **GE\_GERICHTE ATAS/657/2025 vom 2. September 2025**

GE Cour de justice, 2025-09-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_657\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_657_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/657/2025 du 2 septembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ATAS/657/2025 del 2 settembre 2025

## **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]), compte tenu de la suspension des délais du 7<sup>e</sup> jour avant Pâques au 7<sup>e</sup> jour après Pâques inclusivement (art. 38 al. 4 let. a LPGA et art. 89C let. a LPA), le recours est recevable.

A/1461/2025 - 5/17 - 2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours, singulièrement sur la qualification de sa faute pour n'avoir pas donné suite à une assignation à un emploi. 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 et qu'il n'a pas encore atteint l'âge de référence fixé à l'art. 21 al. 1 LAVS (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). 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 (al. 2) 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). Selon l'art. 17 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'abréger. 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, 1<sup>re</sup> phrase). 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 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 par l'art. 17 LACI. Les al. 1 à 3 de cette disposition-ci imposent aux chômeurs des

A/1461/2025 - 6/17 - 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). 3.2 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). Est assimilé à un refus d'emploi convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (ATF 122 V 34 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_756/2020 du 3 août 2021 consid. 3.1). 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 et les références). 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). 3.3 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, Commentaire, n. 2 ad art. 16 LACI 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, Commentaire n. 26 ad art. 16 LACI et les références). À noter encore dans ce contexte que le simple fait que la proposition d'emploi ne corresponde pas aux qualifications ou aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser ou à faire échouer cette occasion de travail ; renoncer à un tel poste de transition, que l'assuré pourrait changer en

A/1461/2025 - 7/17 - 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

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 (LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

### **E. 6.1**

La recourante fait tout d'abord grief à l'intimé d'avoir retenu à tort qu'elle avait privilégié un contrat temporaire et refusé un contrat de durée indéterminée. En effet, le poste à l'IMAD était entendu dès le début de la procédure d'embauche comme un poste de durée indéterminée effectif au 1er avril 2025, mais était précédé d'un contrat temporaire entre les mois de janvier et mars 2025. Il n'y avait ainsi pas lieu de retenir qu'elle avait renoncé à un contrat à durée indéterminée au profit d'un contrat à durée déterminée. À ce titre, la faute ne pouvait être qualifiée de grave et la suspension de 31 jours était disproportionnée. La chambre de céans observe que la recourante a fait état de son engagement par l'IMAD par un contrat à durée indéterminée débutant le 1er avril 2025 dans le cadre de la présente procédure seulement. Préalablement au prononcé de la décision sur opposition du 14 mars 2025, soit lors de l'exercice de son droit d'être entendue le 2 janvier 2025 et dans le cadre de son opposition du 28 janvier 2025, elle n'avait évoqué et produit que le contrat de mission temporaire débutant le 6 janvier 2025 et prenant fin le 31 mars 2025, sans communiquer le courriel reçu

A/1461/2025 - 12/17 - de l'IMAD le 3 décembre 2024, ni le contrat d'engagement à durée indéterminée établi le 8 janvier 2025 et signé le lendemain. Dans ces circonstances, l'intéressée ne saurait reprocher à l'intimé d'avoir erronément retenu qu'elle avait renoncé à un contrat à durée indéterminée au profit d'un contrat à durée déterminée. Cela étant, la durée du contrat conclu postérieurement au délai fixé pour donner suite à l'assignation, qui portait sur un emploi de durée indéterminée, ne saurait constituer un motif faisant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère.

### **E. 6.2**

La recourante fait ensuite valoir que la sanction est excessive au regard de la promesse orale d'embauche reçue dès son premier entretien. Elle soutient qu'à la fin de celui-ci, les recruteurs lui avaient indiqué que son dossier était retenu. C'était à raison qu'elle avait eu confiance dans ces indications, car elle avait intégré l'IMAD le 6 janvier 2025. Dans sa réplique, elle a précisé avoir été informée du succès de sa candidature dès son premier entretien le

### **E. 6.3**

La recourante soutient également que la sanction est excessive au regard du laps de temps entre les postulations considérées et la prise de poste effective. Certes l'emploi au sein de l'EMS indiquait une entrée en fonction immédiate. Cependant considérant le délai de postulation au 1er novembre 2024, puis la tenue des entretiens, la sélection du candidat et tout ce qui constitue une procédure d'engagement jusqu'à son terme, la prise de poste effective à l'EMS n'aurait très vraisemblablement pas pu se faire avant la mi-novembre 2024. Considérant cela, son embauche à l'IMAD avait été effective au 6 janvier 2025, soit un mois et demi après la supposée entrée en fonction au poste assigné. Ce laps de temps permettait de considérer son engagement comme imminent, d'autant plus qu'un mois avant son entrée en fonction, elle était libérée de son obligation de rechercher un travail. La chambre de céans rappellera cependant que, pour être qualifié d'imminent, un engagement doit avoir lieu dans un délai maximal d'un mois. Or, la recourante a été effectivement

embauchée à compter du 6 janvier 2025, soit plus de deux mois

A/1461/2025 - 14/17 - après le poste assigné, lequel était à pourvoir immédiatement. En outre, la confirmation écrite de son engagement est intervenue le 3 décembre 2024, soit plus d'un mois après l'échéance du délai de postulation à l'emploi assigné, à savoir le 1er novembre 2024. En ne donnant pas suite à l'assignation du 29 octobre 2024 qui aurait pu lui permettre de sortir immédiatement du chômage, alors qu'elle n'avait aucune garantie d'être engagée par un autre employeur, la recourante a commis une faute qui doit être qualifiée de grave.

#### **E. 6.4**

La recourante fait encore valoir que la sanction est excessive au regard de la nature des emplois considérés. Le poste à l'EMS était un emploi de femme de chambre, alors que celui à l'IMAD était un poste d'aide en hébergement. Comme le démontrait le cahier des charges produit, l'IMAD proposait un poste bien plus polyvalent que celui de femme de chambre. En effet, dans le cadre de sa fonction, en plus des tâches de nettoyage et d'intendance, elle était amenée à être au contact quotidien des résidents par des activités de service, mais aussi des équipes de soin avec qui elle collaborait quotidiennement. Si elle devait tout mettre en œuvre pour réduire son dommage à l'assurance-chômage, l'aspect de bien-être et d'épanouissement dans le cadre de son travail ne saurait être retenu à sa charge. D'autant plus qu'à ce moment-là, elle n'était inscrite à l'assurance-chômage que depuis cinq mois (sic) soit une courte période. Ainsi, il ne pouvait lui être reproché d'avoir tout mis en œuvre pour se faire engager à l'IMAD et d'avoir privilégié un poste plus polyvalent et diversifié, faisant appel à plus de compétences et permettant de meilleures perspectives de carrière, autant de facteurs essentiels qu'un emploi de femme de chambre ne prenait pas en compte. Sans compter qu'en tant qu'employeur, l'IMAD représentait plus de garanties et de sécurités contractuelles ainsi que de meilleures conditions de travail qu'un EMS. La chambre de céans rappellera tout d'abord que l'emploi assigné à l'EMS était un travail de femme de chambre, soit la dernière activité exercée par la recourante et celle mentionnée dans son contrat d'objectifs de recherches d'emploi. L'emploi assigné correspondait donc manifestement aux aptitudes et à l'expérience de l'intéressée, ce que cette dernière ne conteste au demeurant pas. Elle observera ensuite que la comparaison entre le cahier des charges du poste d'aide en hébergement à l'IMAD et le descriptif du poste de femme de chambre à l'EMS ne révèle pas de différences substantielles dans les tâches à effectuer : dans les deux cas, il s'agit principalement d'activités d'entretien et d'intendance. Les divergences relevées par la recourante tiennent essentiellement à l'intitulé du poste et ne permettent en aucun cas de considérer que l'emploi assigné n'était pas convenable. À cet égard, il sera souligné que les demandeurs d'emploi ont l'obligation d'accepter tout emploi convenable qui leur est proposé, même si celui-ci ne correspond pas pleinement à leurs vœux professionnels. Partant, le fait que le poste assigné ne réponde pas entièrement aux préférences de la recourante,

A/1461/2025 - 15/17 - ou qu'il offre des activités moins polyvalentes que celui à l'IMAD, ne constitue pas un motif valable de refus. La recourante avait donc l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi qui se présentait à elle. Au surplus, comme le relève l'intimé, rien n'empêchait l'intéressée de postuler au poste de femme de chambre auprès de l'EMS, tout en poursuivant le processus de recrutement auprès de l'IMAD. Le fait de tout mettre en œuvre pour se faire engager à l'IMAD, au détriment d'un emploi convenable auprès de l'EMS n'est pas un motif valable pour qualifier la faute commise par la recourante de

moyenne ou de légère.

#### **E. 6.5**

La recourante soutient également que la sanction est excessive au regard de son comportement général envers ses obligations de demandeuse d'emploi. Elle n'avait été au bénéfice de l'assurance-chômage que du 1er juin 2024 (recte : 1er août 2023) au 5 janvier 2025, soit seulement sept mois (sic). Durant ce court laps de temps, c'était avec beaucoup de diligence qu'elle avait rempli ses obligations et qu'elle avait tout mis en œuvre pour réduire le dommage à l'assurance-chômage. À ce titre, elle n'avait jamais eu de sanction sur la période qui précédait son inscription ainsi que sur ses sept mois (sic) d'inscription. Entre les mois de juin et décembre 2024, elle ne s'était pas contentée de recevoir ses indemnités et avait effectué plusieurs missions en gains intermédiaires. L'intimé aurait dû retenir que malgré son manquement, elle avait concrètement tout mis en œuvre pour réduire le dommage à l'assurance-chômage. Ses efforts avaient été couronnés de succès, puisqu'elle était désormais au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, mettant ainsi un terme à son dossier de chômage après seulement sept mois (sic). Que la recourante n'a préalablement fait l'objet d'aucune sanction et qu'elle s'est toujours conformée aux devoirs lui incombant en sa qualité de demandeuse d'emploi n'est pas de nature à diminuer la gravité du manquement litigieux. L'intéressée avait l'obligation de donner suite à l'assignation du 29 octobre 2024, ce qu'elle n'a pas fait. Il sied également de relever que les pièces du dossier établissent que la recourante s'est inscrite au chômage le 7 juin 2023 et qu'un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur le 1er août 2023, de sorte que sa période de chômage s'étend sur une durée bien plus longue que celle alléguée.

#### **E. 6.6**

Eu égard à tout ce qui précède et compte tenu de l'ensemble des circonstances, l'intimé était fondé à qualifier la faute de la recourante de grave. 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. S'agissant de la sanction, le prononcé par l'intimé d'une suspension de 31 jours du droit à l'indemnité de la recourante, ce qui correspond au minimum de la fourchette du barème du SECO, n'est pas critiquable et prend suffisamment en compte les circonstances du cas d'espèce.

A/1461/2025 - 16/17 -

#### **E. 6.7**

Ainsi, la décision de sanction est bien fondée, tant dans son principe que dans sa quotité. Par appréciation anticipée des preuves, il est superflu d'entendre oralement la recourante, qui s'est déjà exprimée par écrit. 7. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté. La procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et art. 61 let. fbis a contrario LPGa).

A/1461/2025 - 17/17 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

#### **E. 11**

mai 2009 consid. 4.1 et la référence citée). Tant qu'un assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi, l'obligation de donner suite à une assignation à un travail réputé convenable demeure (ATF 122 V 34 consid. 3b). La garantie en question suppose que l'assuré soit au bénéfice d'un précontrat ou d'une promesse d'embauche. Pour qu'on puisse admettre qu'une personne est assurée d'obtenir un autre emploi, il faut qu'elle-même et l'employeur

aient, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat de travail au sens des art. 319 ss de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220 ; arrêt du Tribunal fédéral C 185/04 du 12 avril 2005 consid. 3.1 ; DTA 2000 p. 38 consid. 2b). Un contrat de travail – voire un précontrat – en la forme orale suffit (dans ce sens : arrêt du Tribunal fédéral C 302/01 du 4 février 2003 consid. 2.2). Un précontrat doit contenir tous les éléments essentiels du futur contrat principal (ATF 31 II 640, cité in CARRON / GAURON-CARLIN, Code civil et Code des obligations annotés, 12e éd., ad art. 22 CO). Le précontrat qui contient déjà tous les éléments essentiels du contrat principal doit être assimilé à ce contrat (ATF 129 III 264 consid. 3.2.1). De simples pourparlers ne suffisent pas car ils ne débouchent pas forcément sur la conclusion du contrat (arrêt du Tribunal fédéral C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 4.1). 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 repourvoir de suite lorsque l'engagement en question ne sera effectif que plusieurs mois après (ATAS/208/2023 du 21 mars 2023 consid. 4.4 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 64 ad art. 30 LACI et les références citées). Indépendamment des chances de succès effectives des démarches à accomplir, l'assuré viole ses obligations s'il laisse s'échapper une possibilité concrète de retrouver une activité lucrative. Autre est la situation dans laquelle le poste proposé n'est plus vacant à la date de l'assignation ou encore celle de l'assuré qui accepte, concomitamment à une assignation du chômage, un autre emploi convenable. Il n'y a alors pas matière à suspension en vertu de l'art. 30 al. 1 let. d LACI puisque dans le premier cas, l'assignation est dépourvue d'objet, tandis que dans le second, l'assuré a concrétisé son obligation principale d'accepter un travail (arrêt du Tribunal fédéral C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4 ; DTA 1990 n. 20 p. 132).

A/1461/2025 - 8/17 - 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).

4.1 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). La suspension du droit à l'indemnité de

chômage n'est toutefois pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré des devoirs qui sont le corollaire de son droit à l'indemnité de chômage, soit en particulier des devoirs posés par l'art. 17 LACI (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2 ; 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). 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 12 décembre 2014 consid. 5.3 ; 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1 et la référence citée). 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. 4). Lorsque la suspension infligée s'écarter des échelles de suspension, l'autorité qui la prononce doit assortir

A/1461/2025 - 9/17 - sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI IC, ch. D73 et D74). 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, Commentaire n. 101 et 109 ad art. 30). 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 de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte, le salaire offert, l'horaire de travail, la situation personnelle de l'assuré. En revanche ne constituent pas des circonstances de ce genre, de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente ou encore l'imprécision de la description du poste assigné. Si des 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_283/2021 du 25 août 2021 consid. 3.2). 4.2 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. 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 du 10 janvier 2020 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/1461/2025 - 10/17 - a trouvé lui-même, une suspension entre 31 et 45 jours pour faute grave (Bulletin LACI IC, ch. 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 consid. 3). 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, ch. D77). 4.3 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). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.2 ; 8C\_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.2). Le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance n'est pas limité dans ce contexte 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 (Angemessenheits-kontrolle). En ce qui concerne l'opportunité de la décision prise dans un cas concret, l'examen du tribunal cantonal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité 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 pas, 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\_127/2020 du 23 juillet 2020 consid. 3.3). 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération

A/1461/2025 - 11/17 - (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). 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 et les références). 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). Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 122 II 469 consid. 4a ; 122 III 223 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ([Cst. - RS 101], SVR 2001 IV n. 10 p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 94 consid. 4b ; 122 V 162 consid. 1d). 6. En l'espèce, l'intimé a retenu que la recourante avait commis une faute grave en s'étant privée d'un emploi convenable, et a prononcé une suspension de 31 jours dans son droit à l'indemnité. La recourante reconnaît ne pas avoir fait acte de candidature au poste de femme de chambre assigné le 29 octobre 2024, avec un délai pour postuler au 1er novembre 2024. Elle ne conteste ainsi pas le principe de sa faute et de la sanction, mais estime qu'au regard des circonstances concrètes de sa situation, la qualification de faute grave entraînant une suspension de 31 jours est disproportionnée.

#### **E. 14**

octobre 2024. Le 30 octobre 2024, les responsables des ressources humaines lui avaient également indiqué que sa candidature était retenue et qu'elle serait convoquée pour une journée d'essai, qui n'était qu'une formalité. Même si elle savait dès le début de la procédure de recrutement que son dossier était retenu, elle avait dû suivre le processus d'embauche complet, dont la journée d'essai, par souci d'égalité de traitement. L'IMAD était en effet un établissement autonome de droit public et était soumis à des règles de procédure auxquelles il ne pouvait pas déroger aussi facilement qu'un établissement de droit privé. Le fait qu'elle avait dû, sur un plan procédural, effectuer plusieurs entretiens n'enlevait rien au fait qu'elle avait été confirmée pour le poste à l'IMAD, au plus tard le 30 octobre 2024. Dès lors, rien ne s'opposait à retenir qu'elle avait l'intime conviction d'être engagée à l'IMAD au moment de devoir postuler au poste assigné à l'EMS, intime conviction qui s'était par ailleurs confirmée par la suite. C'était en se fiant à cette conviction qu'elle n'avait pas postulé au poste assigné, sans penser que son comportement était constitutif d'une faute. Cette argumentation ne peut être suivie. La recourante n'apporte aucun élément probant établissant qu'une promesse d'embauche lui aurait été faite dès son premier entretien du 14 octobre 2024, ni lors du second du 30 octobre 2024. On relèvera que le contenu précis de ces échanges n'est pas rapporté, mais que dans le cadre de l'exercice de son droit d'être entendue, la recourante a déclaré, dans son courriel du 2 janvier 2025, qu'elle n'avait pas postulé au poste de femme de chambre car elle était « en vue d'un recrutement [à l']IMAD pour un poste d' "Aide hébergement" qui au final s'est avéré positif car ils [l']avaient engagé[e] ». Dans son opposition du 28 janvier 2025, elle a déclaré qu'« [a]près avoir fait un premier entretien avec Thomas Borga le 14.10.2024, suivi d'un deuxième entretien avec Karinne Vernhet Pluchart et Sabine Bourdet le 30.10.2024, suivi d'un jour d'essai, ils m'ont confirmé que leur choix allait bien se porter sur moi. Quelques jours après avoir fait le jour d'essai j'ai reçu un appel

A/1461/2025 - 13/17 - téléphonique qui s'est avéré positif pour moi car ils m'ont confirmé que j'allais bien signer un contrat chez eux qui commençait le 6 janvier 2025 ». Elle a ensuite déclaré avoir informé sa conseillère personnelle lors d'un entretien du 29 octobre

2024 qu'elle « allai[t] sûrement être prise [à l']IMAD ». Ces déclarations infirment l'allégation, formulée uniquement en procédure de recours, selon laquelle elle aurait été informée du succès de sa candidature dès son premier entretien, voire à l'issue du second rendez-vous. Aucun élément ne permet de retenir que la recourante aurait reçu une promesse orale d'embauche au moment de l'assignation du 29 octobre 2024. Si une telle promesse lui avait été donnée, il lui aurait appartenu, par exemple, de solliciter une confirmation écrite qu'elle aurait pu produire à l'intimé pour se dispenser de postuler au poste assigné. Au surplus, il ne ressort pas non plus du courriel envoyé le 3 décembre 2024 par l'assistante des ressources humaines de l'IMAD que l'engagement aurait été entériné au 1er novembre 2024, date limite pour postuler au poste assigné. Partant, il n'est pas établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que la recourante avait obtenu, au moment de l'assignation, une garantie ferme d'engagement de nature à la dispenser de postuler à l'emploi assigné, étant rappelé que de simples pourparlers ne sont pas suffisants, puisqu'ils ne débouchent pas nécessairement sur la conclusion d'un contrat. On relèvera encore avec l'intimé que la recourante fonde sa position sur son « intime conviction » d'être engagée à l'IMAD. Or, une telle conviction personnelle ne peut remplacer la preuve d'une confirmation ferme d'engagement, laquelle n'est intervenue que le 3 décembre 2024. La recourante n'ayant pas fait acte de candidature au poste assigné, elle s'est privée d'un emploi convenable au sens de l'art. 17 al. 3, 1re phrase LACI, comportement qui justifie le prononcé d'une sanction pour faute grave, dont le minimum est de 31 jours.

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