

# **GE\_GERICHTE A/1461/2025 vom 2. September 2025**

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

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1461\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1461_2025)

FR: GE\_GERICHTE A/1461/2025 du 2 septembre 2025

IT: GE\_GERICHTE A/1461/2025 del 2 settembre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

er novembre 2024 pour postuler. e. Dans un courrier du 18 décembre 2024, l'OCE a relevé que l'assurée n'avait pas fait acte de candidature pour le poste précité et lui a accordé un délai au 10 janvier 2025 pour transmettre ses observations et justificatifs en lien avec ce manquement. f. Par courriel du 2 janvier 2025, l'assurée a informé l'OCE qu'elle n'avait pas postulé auprès de l'EMS, car elle était « en vue d'un recrutement » à l'Institution genevoise de maintien à domicile (ci-après : IMAD) pour un poste d'aide en hébergement, qui s'était « au final avéré positif » car elle avait été engagée. Elle a produit un contrat de mission temporaire signé le 30 décembre 2024, aux termes duquel elle était engagée en qualité d'aide en hébergement, du 6 janvier au 31 mars 2025, avec un horaire de travail de 32 heures par semaine en moyenne. B. a. Par décision du 14 janvier 2025, l'OCE a suspendu le droit de l'assurée à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours dès le 2 novembre 2024, au motif qu'au moment de l'assignation du 29 octobre 2024 pour le poste à 100% auprès de l'EMS, l'intéressée n'était pas encore en possession de son contrat de mission temporaire, puisque ledit contrat avait été signé seulement le 30 décembre 2024. Dès lors, elle s'était privée d'un emploi convenable et avait ainsi commis une faute grave. b. Le 16 janvier 2025, l'OCE a annulé le dossier de l'assurée, avec effet au 5 janvier 2025, à la suite de sa prise d'emploi le 6 janvier 2025. c. Le 28 janvier 2025, l'assurée s'est opposée à la décision de suspension de son droit aux indemnités, rappelant ne pas avoir postulé à l'EMS, car elle était en processus de recrutement auprès de l'IMAD. Elle a précisé avoir passé un premier entretien le 14 octobre 2024, puis un second le 30 octobre 2024, suivi d'une journée d'essai. Quelques jours plus tard, elle avait reçu un appel téléphonique confirmant qu'elle signerait un contrat pour une entrée en fonction le

### **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

### **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 (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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 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 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 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 1<sup>er</sup> 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, 1<sup>re</sup> phrase LACI, comportement qui justifie le prononcé d'une sanction pour faute grave, dont le minimum est de 31 jours.

### **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 1<sup>er</sup> 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 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 1<sup>er</sup> 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, 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 1<sup>er</sup> juin 2024 ( recte : 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

#### **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.

#### **E. 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. f bis a contrario LPGa). 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.