

GE_GERICHTE A/979/2025 vom 14. Oktober 2025

GE Cour de justice, 2025-10-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_979_2025

FR: GE_GERICHTE A/979/2025 du 14 octobre 2025

IT: GE_GERICHTE A/979/2025 del 14 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

er mars 2024. c. Le contrat d'objectifs de recherches d'emploi du 22 janvier 2024 mentionne que l'activité visée était celle d' « Investment manager », d' « Expert en finance et investissements ». d. Par décision du 6 novembre 2024, l'OCE a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage de l'assuré de 5 jours, car il avait été absent à l'entretien de conseil du 14 octobre 2024. e. Le 14 novembre 2024, l'assuré s'est opposé à cette décision, relevant que son absence, qui résultait d'une inadvertance, était la conséquence de son grand investissement pour retrouver au plus vite un emploi. Il avait en effet un emploi du temps chargé avec de multiples réunions de réseautage et une préparation à un examen de certification prévu au mois de mars 2025. f. En date du 19 novembre 2024, l'office régional de placement (ci-après : ORP) a assigné un poste de « Relationship Officer » à l'assuré et lui a indiqué qu'il devait adresser son dossier de candidature à B_____ SA (ci-après : l'entreprise), jusqu'au 23 novembre 2024. Il a annexé le descriptif de l'emploi vacant, rédigé en anglais. g. L'OCE a reçu de l'entreprise la liste récapitulative des assignations audit poste, de laquelle il ressort que l'intéressé n'avait pas fait acte de candidature. h. Par décision sur opposition du 28 novembre 2024, l'OCE a admis l'opposition de l'assuré et annulé sa décision de sanction du 6 novembre 2024, retenant qu'il s'agissait du premier manquement de l'intéressé, lequel était toutefois expressément averti que tout nouveau manquement de sa part quant à ses obligations serait sanctionné. i. Le jour même, l'OCE a octroyé un délai à l'assuré afin de faire valoir son droit d'être entendu en lien avec son absence de postulation à l'emploi assigné. B. a. Par décision du 16 décembre 2024, l'OCE a prononcé une suspension d'une durée de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité de l'assuré, au motif qu'il n'avait pas fait acte de candidature et qu'il n'avait pas exercé son droit d'être entendu. b. Le 26 décembre 2024, l'assuré a formé opposition à l'encontre de cette décision. Après avoir relevé qu'il n'avait pas pu exercer son droit d'être entendu car il se trouvait en vacances, il a exposé que le poste de « Relationship Officer » ne correspondait ni à ses compétences professionnelles ni à son expérience, car le poste proposé s'adressait à un profil junior débutant alors qu'il avait occupé des rôles stratégiques dans les relations internationales et l'encadrement. Il n'avait pas postulé car il convoitait un autre poste au sein de la même institution, soit celui de « EMEA UHNW Segment HEAD », et que cela aurait pu créer une confusion sur ses aspirations professionnelles. Il déployait de réels efforts attestés par justificatifs qui témoignaient de sa volonté proactive de réintégrer le marché de l'emploi à un niveau cohérent avec ses compétences. L'assuré a notamment produit son courriel du 20 novembre 2024 par lequel il avait présenté sa candidature au poste de « EMEA UHNW Segment Head role » auprès de l'entreprise. c. Par décision sur opposition du 15 février 2025, l'OCE a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé sa décision du 16 décembre 2024. Il a notamment relevé que l'assuré avait été informé par son conseiller en personnel qu'il devait élargir ses

recherches compte tenu de la durée de son chômage et que le poste assigné n'était pas un emploi de niveau débutant. L'assuré avait toutefois considéré que le poste était « trop bas » par rapport à son niveau et avait ainsi décidé de sa seule initiative de ne pas postuler. Il avait laissé échapper une possibilité d'emploi convenable, étant observé qu'il n'avait pas obtenu le poste de « EMEA UHNW Segment HEAD », et avait commis une faute grave, ce qui justifiait le prononcé d'une sanction à son encontre. Ses arguments selon lesquels il n'avait pas le profil ni les compétences pour le poste assigné, ne sauraient justifier son manquement, puisque le travail visé correspondait en grande partie à ses compétences. En tout état, il ne lui appartenait pas de préjuger de ses compétences pour ne pas faire acte de candidature, ce d'autant qu'il émargeait depuis de nombreux mois à l'assurance-chômage. La durée de la suspension, fixée à 31 jours, correspondait au barème pour un manquement tel que celui reproché, respectant ainsi le principe de la proportionnalité. C. a. Par courrier du 17 mars 2025, l'assuré a demandé à l'OCE de reconsidérer sa décision, qu'il jugeait sévère. Il faisait de son mieux pour retrouver un emploi, comme attesté par ses nombreuses postulations et contacts réguliers avec d'anciens collègues et amis du secteur. Il lui était difficile de trouver un nouvel emploi en raison de son âge. Le poste de « Segment HEAD UHNW EMEA » n'avait pas été repourvu et le processus d'entretien avait été suspendu, étant relevé que l'entreprise était en restructuration. La décision contestée était sévère. b. Le 19 mars 2025, l'OCE a transmis cette correspondance à la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, pour raison de compétence. c. Dans son écriture de réponse du 5 mai 2025, l'intimé a conclu au rejet du recours. Le choix du recourant, qui avait préféré viser un poste de « Segment HEAD UHNW EMEA » qu'il jugeait supérieur, s'était révélé risqué et sans résultat, puisqu'il n'avait obtenu aucun des deux emplois. Pour le reste, l'intéressé, qui avait été invité à élargir le cercle de ses recherches en raison de la durée prolongée de son chômage, reconnaissait ne pas avoir donné suite à l'assignation. L'intimé a produit le dossier du recourant, contenant notamment le procès-verbal de ses entretiens de conseil. d. Le 16 mai 2025, le recourant a sollicité la réévaluation de sa situation. Son intention n'avait jamais été de se soustraire à ses obligations ni de refuser un poste de manière arbitraire. Sa démarche s'était inscrite dans une logique de cohérence professionnelle, dans l'objectif réel et constant de sortir du chômage. Il avait en effet postulé pour la fonction de « Segment HEAD UHNW EMEA », pour laquelle il possédait les qualifications requises. Le poste de « Relationship Officer » était destiné principalement à des personnes débutant leur carrière dans la banque privée et était une position « très junior », ce qui aurait pu nuire à sa candidature pour le poste plus senior, en adéquation avec son parcours, son niveau d'expérience et son profil. Par ailleurs, il connaissait bien les pratiques des ressources humaines de l'entreprise et postuler simultanément pour une position junior et pour une position senior aurait été contre-productif, car une telle contradiction dans le positionnement « brouillait » le message envoyé au recruteur et nuisait à la crédibilité du candidat. Il avait été souvent amené à sélectionner les collaborateurs qui devaient travailler sous sa supervision ou dans d'autres départements de la banque, et il devait veiller, conformément aux règles des ressources humaines, à ce que les candidats s'investissent dans le poste sur le long terme. Il était essentiel d'éviter de recruter des personnes qui n'occuperaient le poste que temporairement, en attendant une opportunité jugée plus intéressante. Il avait travaillé sans interruption depuis 2006, année de son arrivée à Genève, jusqu'au 29 février 2024, et avait toujours exercé son métier avec fierté, intégrité et professionnalisme. Il avait choisi de ne pas postuler afin d'orienter sa recherche d'emploi de manière plus stratégique vers une fonction où ses compétences auraient pu être pleinement

valorisées. Il ne s'agissait pas d'une initiative hasardeuse ou irréfléchie, mais d'une démarche fondée sur une analyse objective de sa situation professionnelle et de la réalité du marché de l'emploi. Il recherchait activement un emploi, en Suisse et au niveau international, et était également à la recherche de mandats de conseil où il pourrait mettre à profit son expérience. e. Le 10 juillet 2025, l'intimé a intégralement persisté dans ses conclusions. Le poste assigné ne pouvait pas être qualifié de « très junior », au vu de sa description. Si l'intéressé considérait qu'il était préjudiciable pour sa stratégie de postuler à deux postes au sein du même établissement, il aurait dû donner la priorité à celui qui lui avait été assigné, conformément aux instructions figurant dans l'assignation et à son obligation générale de respecter les instructions de l'ORP. Enfin, seuls deux postes lui avaient été assignés depuis le 1^{er} mars 2024. f. En date du 18 juillet 2025, le recourant a souligné qu'il avait travaillé dans les marchés financiers durant 38 ans, dont quinze auprès de l'entreprise à Genève, entre 2006 et 2021. Le poste de « Relationship Officer » correspondait clairement à un rôle de soutien administratif, agissant en tant qu'assistant d'un ou plusieurs « Relationship manager ». Postuler à cette fonction en parallèle de sa candidature de haut niveau aurait pu lui nuire. Il avait évalué toutes les tâches et responsabilités mentionnées dans la description transmise du poste par son conseiller et l'avait ensuite mise en perspective avec les lignes directrices de la FINMA, notamment la circulaire 2017/1 sur la gouvernance d'entreprise. Selon son analyse, aucune des responsabilités mentionnées n'impliquait une fonction dirigeante, stratégique ou soumise à l'approbation de la FINMA. Il s'agissait essentiellement de tâches de support administratif sans responsabilité décisionnelle en matière de gestion des risques, conformité ou relation clientèle à haut niveau. g. Copie de cette écriture a été transmise à l'intimé le 22 juillet 2025. h. Sur ce, la cause a été gardée à juger. EN DROIT

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 du recourante à l'indemnité de chômage, durant 31 jours, en raison du fait qu'il n'a pas postulé à l'emploi assigné le 19 novembre 2024.

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) ; 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'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^e phrase). À teneur de l'art. 16 LACI, en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (al. 1). N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui (al. 2) : n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a) ; ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b) ; ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c) ; compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d) ; doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e) ; nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f) ; exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g) ; doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h), ou procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire) ; l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré (let. h).

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). 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).

E. 3.2

En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage à l'assurance (art. 16 al. 1 LACI). Si la liberté de choix de l'activité professionnelle est garantie par l'art. 27 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101), elle est toutefois restreinte en situation individuelle de chômage. Seuls les emplois ne répondant pas aux critères d'admissibilité mentionnés à l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés sans qu'il puisse y avoir de sanction (ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées). 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). L'art. 16 al. 2 let. b LACI vise essentiellement à permettre aux assurés de refuser les postes qui exigent des aptitudes physiques, mentales et professionnelles supérieures à celles qu'ils possèdent. Le fait d'exiger qu'un travail tienne raisonnablement compte des aptitudes a également pour but que la personne assurée soit en mesure d'exercer correctement le travail proposé, sans courir le risque que l'employeur voie ses attentes déçues et mette un terme aux rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_364/2021 du 17 novembre 2021 consid. 2.2). Cette disposition ne protège pas les assurés qui refuseraient des emplois qui exigent moins de qualifications que celles dont ils peuvent se prévaloir. Les emplois ne peuvent pas être sélectionnés en fonction du standing désiré par l'assuré (Boris RUBIN, Commentaire, n. 25 ad art. 16 et les références). On peut par exemple exiger d'une ex-tenancière de restaurant au bénéfice d'un certificat de cafetier-restaurateur qu'elle travaille comme auxiliaire de gastronomie et effectue une part des tâches de nettoyage (arrêt du Tribunal fédéral C 407/00 du 16 octobre 2001 consid. 3a). 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 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 et les références). 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. 8

janvier 2007), ne répond pas à un appel d'un employeur (s'il peut s'attendre à une telle sollicitation). 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). 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 repourvoir de suite lorsque l'engagement en question ne sera effectif que plusieurs mois après (Boris RUBIN, Commentaire, n. 64 ad art. 30 et les références citées ; ATAS/208/2023 du 21 mars 2023 consid. 4.4).

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, 3 e 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 Selon la jurisprudence, la suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, au préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 125 V 197 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/2007 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2), sans que soit requise la survenance d'un dommage effectif (arrêts du Tribunal fédéral C 30/06 du 8 janvier 2007 consid. 4.2 et C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4). La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Ulrich MEYER, Soziale Sicherheit – Sécurité sociale, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, vol. XIV, 2016, p. 2427 ss, n. 831). Lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Constituent notamment de telles circonstances le salaire offert ou l'horaire de travail (arrêt du Tribunal fédéral C 311/01 du 9 juillet 2002 consid. 5). L'autorité doit tenir compte de circonstances telles que la situation personnelle (en particulier familiale), l'état de santé au moment où la faute a été commise, le milieu social,

le niveau de formation, d'éventuels obstacles culturels et linguistiques (dans une certaine mesure). Cependant, certains facteurs ne jouent en principe aucun rôle dans l'évaluation de la gravité de la faute. Il en va ainsi, entre autres, d'éventuels problèmes financiers (arrêts du Tribunal fédéral C 21/05 du 26 septembre 2005 ; C 224/02 du 16 avril 2003 ; Boris RUBIN, Commentaire n. 101 et 109 ad art. 30). Si les circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Boris RUBIN, Commentaire, n. 117 ad art. 30 LACI et les références). Contrairement au pouvoir d'examen du Tribunal fédéral, celui de l'autorité judiciaire de première instance n'est, concernant notamment la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret, pas limité à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« Angemessenheitskontrolle »). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration. Il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 précité consid. 4.3). 4.2 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 consid. 4.1). Le barème du SECO prévoit, en cas de premier refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même, une suspension entre 31 et 45 jours pour faute grave (Bulletin LACI IC/D79, 2.B-1). Pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave il faut partir, selon le Tribunal fédéral, du milieu de la fourchette de 31 à 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI), soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 153). Ce principe doit également s'appliquer en cas de faute légère et moyenne (art. 45 al. 3 let. a et b OACI ; Bulletin LACI IC/D77). 5. Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b ;

125 V 195 consid. 2). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a). 6. En l'espèce, l'intimé a retenu que le recourant avait commis une faute grave en laissant échapper une opportunité concrète d'un emploi convenable et a prononcé une suspension de 31 jours dans son droit à l'indemnité. 6.1 Le recourant ne conteste pas qu'il n'a pas pris contact avec l'entreprise dans le délai requis, ce qui est assimilé à un refus de travail. Il remet toutefois en cause le caractère convenable de l'emploi assigné. Il soutient en effet que la fonction en question correspondait à un profil « junior » d'un collaborateur « débutant » sa carrière dans la banque privée, alors qu'il avait travaillé dans les marchés financiers durant 38 ans, à l'étranger et en Suisse. La chambre de céans rappelle que seuls les emplois non convenables au sens de l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés et que tout travail entrant dans les qualifications de l'assuré est convenable à l'aune de l'art. 16 al. 2 let. b LACI. En tant qu'il exigeait moins d'expériences professionnelles, voire moins de qualifications, que celles dont le recourant peut se prévaloir, l'emploi assigné est réputé convenable et, partant, ne pouvait pas être refusé pour ce motif. Que l'intéressé puisse considérer que la fonction en cause n'était pas à la hauteur de ses aptitudes et ne correspondait pas à ses envies ou ambitions ne permet pas de nier le caractère convenable de l'emploi. Il avait donc l'obligation de donner suite à l'assignation, même s'il s'estimait surqualifié. Le recourant fait également valoir qu'il aurait été contre-productif de postuler à l'emploi assigné car il avait présenté, à la même époque, sa candidature auprès du même établissement pour une position « senior ». Postuler pour deux fonctions différentes nuisait à la crédibilité du candidat et les recruteurs devaient éviter d'engager des personnes qui n'occuperaient le poste que temporairement, en attendant une opportunité jugée plus intéressante, sans vouloir s'investir à long terme. Ce faisant, le recourant sous-entend que l'assignation était de nature à compromettre son retour dans sa profession. Toutefois, pour répondre au critère d'admissibilité, encore faut-il que l'éventuelle compromission des chances soit donnée « dans une notable mesure » et que la perspective d'un retour dans la profession existe « dans un délai raisonnable ». Or, au moment de l'assignation, l'intéressé était âgé de 61 ans, ce qui réduisait ses chances de trouver l'emploi hautement qualifié qu'il recherchait, et était au chômage depuis plus de huit mois. Il ressort des formulaires de recherches d'emploi qu'il n'avait alors obtenu que trois entretiens d'embauche depuis son inscription au chômage, les 6 août, 2 septembre et 16 octobre 2024, étant observé que la réunion mentionnée le 7 février 2024 avait pour but de connaître les postes ouverts, de sorte qu'il ne s'agissait pas d'un véritable entretien d'embauche. Dans ces circonstances, il devait faire preuve de flexibilité et ne pouvait choisir de ne donner aucune suite à l'assignation. Il convient de souligner qu'il ne revient pas à l'assuré de déterminer quelles fonctions sont susceptibles d'améliorer ou au contraire de restreindre ses chances d'engagement, et que la réglementation en matière d'assurance-chômage ne dépend pas des procédures ou usage en vigueur dans un secteur professionnel particulier ou dans une certaine entreprise. Il incombait au recourant de tout mettre en œuvre afin de retrouver un travail le plus rapidement possible, ce qui impliquait de multiplier les offres d'emploi, au besoin auprès du même employeur potentiel. En s'estimant libre de ne pas donner suite à l'assignation présentée, l'intéressé a violé son obligation de réduire le dommage vis-à-vis de l'assurance-chômage. Pour le reste, l'intéressé ne prétend pas que l'emploi assigné lui aurait procuré une rémunération inférieure à 70% de son gain assuré. Partant, il y a lieu de retenir que l'emploi litigieux répondait aux critères d'un travail convenable, de sorte qu'en s'abstenant, sans motif valable,

de répondre à l'assignation litigieuse, le recourant a commis une faute, justifiant la suspension de son droit à l'indemnité journalière. 6.2 Il reste à examiner la durée de cette suspension. Le recourant considère que la sanction est excessive et souligne les efforts fournis pour retrouver un emploi. La chambre de céans rappelle cependant que la sanction prononcée, soit une suspension de 31 jours, correspond au minimum prévu en cas de faute grave. Elle est dès lors proportionnée et adéquate, et tient dûment compte des démarches du recourant pour retrouver un emploi. 7. Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. f bis LPGa a contrario). 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.