

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1295/2026

ATAS/531/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 11 juin 2026

Chambre 5

En la cause

A_____
représenté par FORTUNA Assurance de Protection Juridique,
mandataire

recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

intimé

Siégeant : Philippe KNUPFER, président ; Pierre-Bernard PETITAT et Monique STOLLER FULLEMANN, juges assesseurs

EN FAIT

- A.** **a.** A _____ (ci-après : l'assuré) né en _____ 1975, enseignant en école primaire, s'est inscrit le 6 juillet 2022, pour un placement à plein temps, auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP), puis s'est désinscrit le 28 novembre 2022, pour occuper un poste d'enseignant auprès du département de l'instruction publique (ci-après : DIP).
- b.** À la fin de son contrat avec le DIP, l'assuré s'est réinscrit à l'ORP le 29 avril 2023 et s'est désinscrit le 28 août 2023, pour occuper un poste d'enseignant. Il a exercé un emploi de remplaçant de longue durée, du 21 août 2023 au 28 juin 2024, pour le DIP, selon contrat de travail de droit privé, d'une durée déterminée, signé le 30 août 2023.
- c.** L'assuré s'est réinscrit à l'ORP le 29 juin 2024, en vue de trouver un emploi à plein temps. L'ORP lui a ouvert un délai cadre du 6 juillet 2024 au 5 juillet 2026.
- d.** Par courrier du 18 juillet 2024 adressé à l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE), UNIA caisse de chômage (ci-après : UNIA) a exposé les inscriptions mentionnées *supra* et a demandé à l'OCE de prendre position, dès lors que l'assuré procédait à une réinscription systématique pendant les périodes des vacances scolaires et retravaillait systématiquement pour le même employeur à savoir le DIP. Il était notamment demandé à l'OCE de se déterminer sur l'aptitude au placement, à quel taux et depuis quand.
- e.** Par décision du 23 août 2024, l'OCE a déclaré l'assuré apte au placement à raison d'une disponibilité à l'emploi de 100% dès le premier jour contrôlé, soit dès le 29 juin 2024. La motivation rappelait que l'assuré avait déclaré qu'il recherchait un emploi en tant qu'enseignant, même auprès d'autres employeurs que le DIP et qu'il n'avait toujours pas été titularisé car il n'était pas en possession du diplôme en sciences de l'éducation, orientation enseignant primaire. Son intention avait été attirée, en caractères gras, sur le fait que son aptitude au placement serait à nouveau examinée et qu'elle pouvait être éventuellement niée dans le cas où il n'aurait pas cherché durant toute l'année, à savoir durant toute la durée de son contrat déterminé (phrase en caractères gras et soulignée dans la décision), un emploi d'une durée indéterminée, justificatifs à l'appui. Il lui était rappelé qu'il lui appartenait de diversifier ses démarches, en postulant également auprès d'autres employeurs que le DIP et, si besoin, en dehors de sa profession. Seuls les courriels de postulations ou les réponses écrites des employeurs étaient considérés comme des justificatifs et un minimum de huit recherches par mois était exigé, condition que l'assuré n'avait pas remplie.
- f.** Par courrier du 9 janvier 2025, le DIP a confirmé à l'assuré qu'il était engagé en qualité de remplaçant à durée indéterminée, à un taux de 50%, dès le 1^{er} janvier 2025.

g. L'assuré s'est inscrit auprès de l'ORP, le 1^{er} juin 2025, pour un placement à 100% dès le 1^{er} juillet 2025. Dans le cadre de son inscription il a exposé que sa dernière profession exercée était celle d'enseignant, avec une date de fin de contrat fixée au 30 juin 2025, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, soit une mission temporaire pour le DIP. Il a conclu un contrat d'objectifs de recherches d'emplois du 18 juin 2025, prévoyant un nombre minimum de recherches mensuelles de dix, précisant qu'il recherchait une activité d'enseignant dans le cycle primaire. Le contrat d'objectifs de recherches d'emplois et le plan d'action du 18 juin 2025 mentionnaient tous deux que « tout manquement aux obligations envers l'assurance-chômage, ainsi qu'aux instructions de l'ORP, peut entraîner une suspension du droit à l'indemnité ».

h. Par courriel du 8 septembre 2025, l'assuré a interpellé l'OCE en mentionnant l'ouverture au mois de juillet 2025 d'une enquête pour des doutes sur son aptitude au placement ; il se plaignait de n'avoir reçu aucune réponse, ni aucune demande de documents alors qu'il ne percevait aucune indemnité chômage depuis le mois de juillet 2025.

i. Par courriel du 10 septembre 2025, l'assuré a informé son conseiller en personnel qu'il avait trouvé une nouvelle mission, comme remplaçant à 50% et qu'avec son autre contrat, cela faisait donc un taux de 100%. Néanmoins, il n'était rémunéré qu'à un taux horaire de CHF 44.-, avec un total de 12 heures, les jours fériés n'étant pas payés et les vacances scolaires non plus. Il avait parlé avec son ancienne conseillère en placement, qui lui avait confirmé qu'il restait inscrit au chômage, malgré le fait qu'il travaillait désormais à 100% et qu'il devait continuer à faire des recherches d'emploi, mais à un taux réduit de cinq recherches mensuelles à la place de dix.

j. Par courrier du 16 septembre 2025, l'OCE a répondu à l'assuré et lui a demandé, notamment, s'il avait entrepris des démarches au cours de l'année scolaire, afin de s'assurer d'une activité salariée dès le mois de juillet 2025, en sachant qu'il serait sans emploi à la fin de son contrat de durée déterminée. L'OCE voulait également savoir s'il était en pourparlers ou avait signé un nouveau contrat de travail avec le DIP et sinon pour quel motif il n'avait pas encore été titularisé. De surcroît, il lui était demandé si durant les douze derniers mois, il avait postulé auprès d'autres employeurs que le DIP.

k. Par courriel du 28 septembre 2025, l'assuré a répondu à l'OCE, expliquant qu'il était titulaire d'un Master en sciences de l'éducation, avec une orientation dans la formation des adultes. Après quinze ans passés dans le secteur tertiaire privé, il avait décidé de réorienter sa carrière vers l'enseignement primaire et avait effectué une première mission de trois mois, à la fin de l'année scolaire 2019, puis avait enchaîné les contrats de longue durée au DIP pendant la période COVID également, jusqu'à aujourd'hui. Il exposait avoir constitué un réseau solide dans les différentes écoles qu'il avait fréquentées, arrivant chaque année à trouver, par ses propres moyens, un nouvel emploi. Il demandait qu'il soit pris en

considération qu'il venait de signer un contrat de durée indéterminée avec le DIP à 50% comme remplaçant longue durée, dès le 1^{er} janvier 2025. Il ajoutait qu'il travaillait également, depuis le 8 septembre 2025, à 50% auprès de l'école de B_____. Répondant plus précisément aux questions de l'OCE :

- il confirmait être à la recherche d'un emploi salarié à 100% dans l'enseignement primaire et saisir toutes opportunités ou propositions dans un autre secteur. Il renoncerait à ses contrats successifs dans l'éventualité où l'ORP lui assignerait un emploi auprès d'un autre employeur, dans le domaine de l'enseignement, mais il relevait qu'après toutes ces années successives, aucune mission ne lui avait été proposée par l'ORP qui lui avait assigné moins de cinq postulations, dans le domaine de l'enseignement, depuis 2019 ;
- il confirmait avoir signé un contrat de durée indéterminée à 50% avec le DIP, en janvier 2025, de manière à avoir une activité salariale partielle pour juillet et août, tout en cherchant à ouvrir ses recherches en postulant à 100% dans des écoles privées - hors DIP et également hors canton - qui proposaient des cours d'été ; il espérait décrocher un contrat à 100% comme enseignant ;
- il joignait le contrat passé avec le DIP en annexe, précisant que cette institution n'avait engagé que dix personnes à Genève avec ce statut ;
- il avait obtenu une forme de régularisation partielle de sa situation par le DIP, avec la signature du contrat de durée indéterminée à 50%. Il ajoutait que deux directrices de son réseau avaient déjà essayé de l'engager comme titulaire et il avait également postulé directement auprès du DIP pour être engagé avec ce statut, mais toujours avec un résultat négatif, car il n'était pas en possession du diplôme en sciences de l'éducation, orientation enseignant primaire. Afin d'obtenir ce diplôme, il s'était inscrit à la formation FEP et avait été accepté l'année passée. Il précisait toutefois que le cours en question durait trois ans, à 100% et qu'il ne pouvait pas suivre une telle formation sans travailler à côté, pour obtenir un revenu. Ses différents conseillers lui avaient confirmé que l'assurance-chômage ne fournissait aucun support associé alors qu'il voulait avoir la certitude d'obtenir un revenu ;
- il confirmait avoir postulé pour un grand nombre d'écoles privées à Genève et hors canton, également pour un poste d'enseignant à 100%, étant précisé que ces démarches représentaient plus de 90% de ses recherches ; les documents et les justificatifs demandés étaient annexés à son courriel.

B. a. Par décision du 10 octobre 2025 l'OCE a déclaré l'assuré apte au placement à raison d'une disponibilité à l'emploi de 50%, dès le 1^{er} juillet 2025. La chronologie, depuis l'inscription du 29 juin 2024, était reprise, mentionnant les différentes inscriptions, puis des inscriptions suivies de réinscriptions. Compte tenu de ses explications selon lesquelles il avait obtenu une forme de régularisation partielle de sa situation par le DIP avec son contrat à 50% mais qu'il ne pouvait pas être engagé comme titulaire en raison de l'absence de

diplôme en sciences de l'éducation, orientation enseignant primaire, quand bien même l'assuré avait débuté une nouvelle mission comme remplaçant à 50%, il ne pouvait pas être titularisé au DIP tant et aussi longtemps qu'il ne possédait pas le diplôme en question. Dès lors qu'il continuait à enchaîner des contrats de durée déterminée auprès du DIP, cela démontrait sa volonté de continuer à travailler pour le DIP avec des contrats de mission. Il était rappelé que, par décision du 23 août 2024, son attention avait été attirée sur le fait que son aptitude au placement serait à nouveau examinée et qu'elle pouvait être éventuellement niée dans le cas où il n'aurait pas cherché durant toute l'année, à savoir durant toute la durée de son contrat déterminé, un emploi d'une durée indéterminée, justificatifs à l'appui. Il lui était rappelé qu'il lui appartenait de diversifier ses démarches, en postulant également auprès d'autres employeurs que le DIP et, si besoin, en dehors de sa profession. Seuls les courriels de postulations ou les réponses écrites des employeurs étaient considérés comme des justificatifs et un minimum de huit recherches par mois était exigé, condition que l'assuré n'avait pas remplie.

b. Par courrier du 8 novembre 2025, l'assuré s'est opposé à la décision du 10 octobre 2025, concluant à son annulation et à ce que son aptitude de placement, dès le 1^{er} juillet 2025, soit reconnue à 100%. Il considérait que son contrat de durée indéterminée à 50% constituait une activité durable et qu'il était pleinement disponible pour un emploi complémentaire à 50%. Il avait mené ses recherches avec sérieux, diligence, régularité et sa bonne foi totale était manifeste. La décision querellée était disproportionnée et méconnaissait le principe d'égalité de traitement puisque d'autres enseignants, dans une situation comparable, avaient été reconnus aptes au placement à 100% et indemnisés intégralement. De surcroît, la décision ne tenait pas compte du caractère structurel du marché de l'enseignement, qui impliquait des périodes de travail intensif suivies de vacances scolaires, durant lesquelles les inscriptions au chômage étaient fréquentes et légitimes.

c. Par décision sur opposition du 2 mars 2026, l'OCE a rejeté l'opposition du 8 novembre 2025 et a confirmé la décision du 10 octobre 2025, en reprenant les arguments déjà exposés dans la décision et considérant que l'opposant n'apportait aucun élément permettant de revoir la décision litigieuse.

- C.** **a.** Par acte posté par son mandataire le 7 avril 2026, l'assuré a recouru contre la décision sur opposition du 2 mars 2026 par devant la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre de céans). En raison de la suspension des fêtes pendant la période de Pâques, le recours avait été déposé en temps utile. Sur le fond, le recourant reprenait, dans les grandes lignes, les arguments déjà exposés au stade de l'opposition et concluait à l'annulation de la décision entreprise et la constatation que l'obligation de recherche ne pouvait pas s'appliquer durant une activité exercée à 100%, ainsi qu'à la reconnaissance de l'aptitude au placement à 100% dès le 1^{er} juillet 2025.

b. Par réponse du 5 mai 2026, l'OCE a conclu au rejet du recours au motif que l'absence de recherches d'emplois entre septembre 2024 et mars 2025, conduisait inévitablement à douter de la volonté effective du recourant de trouver un emploi durable, s'il n'entendait pas se contenter d'un contrat de durée déterminée auprès du DIP, entrecoupé de périodes annuelles de chômage. De surcroît, l'attention du recourant avait déjà été attirée auparavant sur la nécessité de rechercher un emploi, même pendant la durée de son contrat de durée déterminée.

c. Par réplique du 20 mai 2026, le recourant a persisté dans ses conclusions et a fait valoir qu'il ne se satisfaisait pas d'une succession de contrats temporaires mais qu'il avait obtenu un contrat de durée indéterminée, entrepris des recherches sérieuses et qu'il était disponible en dépit du fait qu'il évoluait dans un secteur structuré par des cycles institutionnels.

d. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

e. Les autres faits et documents seront mentionnés, en tant que de besoin, dans la partie « en droit » du présent arrêt

EN DROIT

1.

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.

1.2 Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, compte tenu de la suspension des délais du 7^e jour avant Pâques au 7^e jour après Pâques inclusivement (art. 38 al. 4 let. a LPGA et art. 89C let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA-GE - E 5 10]), le recours est recevable.

- 2.** Est litigieuse la question de la limitation à 50% de l'aptitude au placement du recourant.
- 3.** L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. Conformément à l'alinéa 1, l'assuré doit, pour en bénéficier, être notamment apte au placement (let. f) et satisfaire aux exigences de contrôle (let. g).

Les conditions de l'art. 8 al. 1 LACI, qui sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2), sont précisées par plusieurs dispositions de la loi et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance-chômage, 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 doctrine et jurisprudence citées) – par les instructions édictées par le Secrétariat d'Etat à l'économie (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 (Bulletin LACI IC).

4.

4.1 Est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qui est en mesure et en droit de le faire (art. 15 al. 1 LACI).

L'aptitude au placement comprend ainsi deux éléments : la capacité de travail d'une part, c'est-à-dire la faculté de fournir un travail – plus précisément d'exercer une activité lucrative salariée – sans que l'assuré en soit empêché pour des causes inhérentes à sa personne, et, d'autre part, la disposition à accepter un travail convenable au sens de l'art. 16 LACI, ce qui implique non seulement la volonté de prendre un tel travail s'il se présente, mais aussi une disponibilité suffisante quant au temps que l'assuré peut consacrer à un emploi et quant au nombre des employeurs potentiels (ATF 125 V 51 consid. 6a ; 123 V 214 consid.3).

L'aptitude au placement peut être niée, notamment en raison de recherches d'emploi continuellement insuffisantes, en cas de refus réitéré d'accepter un travail convenable, ou encore lorsque l'assuré limite ses démarches à un domaine d'activité dans lequel il n'a, concrètement, qu'une très faible chance de trouver un emploi (ATF 120 V 392 consid. 1 et les références).

L'aptitude au placement doit par ailleurs être admise avec beaucoup de retenue lorsqu'en raison de l'existence d'autres obligations ou de circonstances personnelles particulières, un assuré désire seulement exercer une activité lucrative à des heures déterminées de la journée ou de la semaine. Un chômeur doit être en effet considéré comme inapte au placement lorsqu'une trop grande limitation dans le choix des postes de travail rend très incertaine la possibilité de trouver un emploi. Peu importe, à cet égard, le motif pour lequel le choix des emplois potentiels est limité (ATF 112 V 215 consid. 1a ; DTA 1998 p. 98 consid. 3a p. 102).

L'aptitude au placement donne lieu à une appréciation globale des facteurs objectifs et subjectifs déterminants quant aux chances d'être engagé (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 149/05 du 30 janvier 2007, consid. 5).

4.2 Lorsque l'aptitude au placement est controversée en raison de divers manquements aux devoirs de l'assuré, il faut analyser ceux-ci conformément aux principes de proportionnalité et prévisibilité et n'admettre l'inaptitude que si ces manquements sont répétés et que les fautes ont été commises en l'espace de quelques semaines ou quelques mois (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 24 ad art. 15 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_99/2012 du 2 avril 2012).

En vertu du principe de la proportionnalité, l'insuffisance de recherches d'emploi doit cependant être sanctionnée, en premier lieu, par une suspension du droit à l'indemnité. Pour admettre une inaptitude au placement à raison de recherches insuffisantes, il faut qu'on se trouve en présence de circonstances tout à fait particulières. C'est le cas, notamment, si l'assuré, malgré une suspension antérieure de son droit à l'indemnité, persiste à n'entreprendre aucune recherche ou lorsque, nonobstant les apparences extérieures, on peut mettre en doute sa volonté réelle de retrouver du travail. Il en va de même lorsque l'assuré n'entreprend aucune démarche pendant une longue période ou que ses recherches sont à ce point insuffisantes ou dépourvues de tout contenu qualitatif qu'elles sont inutilisables (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 287/99 du 11 avril 2000 consid. 1b).

4.3 L'appréciation de l'aptitude au placement d'un assuré dont la disponibilité est restreinte dans le temps doit se baser à la fois sur le genre d'activité qu'il convoite et ses chances réelles d'être engagé dans la branche économique où il effectue ses recherches d'emploi. Il peut en effet se présenter des cas dans lesquels certaines entreprises s'efforcent précisément de trouver en priorité des employés disposés à travailler durant une brève période. Plus la demande est forte sur le marché de l'emploi à prendre en considération, plus les exigences relatives à la disponibilité dans le temps sont réduites. Les circonstances locales peuvent également jouer un rôle à cet égard. Dans certaines régions en effet, les possibilités d'être engagé durant une brève période sont assez nombreuses, spécialement en période de haute saison (Boris RUBIN, Assurance-chômage : Droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure, no 3.9.8.9.2, p. 232). Le Tribunal fédéral a ainsi nié l'aptitude au placement d'un assuré qui postulait comme gérant d'établissements publics, mais disposait d'une durée de disponibilité aléatoire avant l'ouverture de son propre établissement, cette incertitude étant de nature à dissuader un employeur potentiel de l'engager dans l'intervalle entre la fin de son dernier emploi et le début de son activité indépendante (arrêt du Tribunal fédéral 8C_130/2010 du 20 septembre 2010).

5.

5.1 Dans le domaine des assurances sociales, le juge 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 142 V 435 consid. 1 et les références ; 126 V 353 consid. 5b et les références ; 125 V 193 consid. 2 et les références). 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 319 consid. 5a et la référence).

5.2 Les parties ont l'obligation d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués ; à défaut, elles s'exposent à devoir supporter les conséquences de l'absence de preuve (art. 28 LPGA ; ATF 125 V 193 consid. 2 ; 122 V 157 consid. 1a ; 117 V 261 consid. 3b et les références).

6.

6.1 En l'espèce, dans un premier grief, le recourant soutient qu'il bénéficie d'un emploi à 100% et ne devrait donc pas être tenu de procéder à des recherches d'emploi. Il précise avoir recherché du travail de durée indéterminée auprès de divers employeurs et même en dehors de sa profession.

L'intimé considère que l'inaptitude partielle au placement résulte, d'une part de manquements de l'intéressé dans le cadre de ses recherches d'emploi, et d'autre part, du fait qu'il se contente à 50% de son travail saisonnier et ne cherche pas vraiment d'emploi de durée indéterminée, ce qui le rend inapte au placement à 50% sous l'angle subjectif.

6.2 La Cour de céans rappelle que si la jurisprudence considère effectivement que des recherches d'emploi continuellement insuffisantes peuvent justifier la constatation d'une inaptitude au placement (au terme d'un processus de sanctions graduelles), il ne s'agit cependant pas du seul motif (cf. ATF 112 V 215 consid. 1a). En effet, au-delà de la question d'éventuels manquements de l'assuré dans ses recherches, l'aptitude au placement est déterminée sur la base d'une appréciation globale des facteurs objectifs et subjectifs déterminants quant aux chances d'être engagé (cf. C 149/05 précité, consid. 5), parmi lesquels figurent la volonté de prendre un emploi s'il se présente, une disponibilité suffisante quant à la période (cf. 2C 24/98 consid. 1b) et au temps à consacrer à un tel emploi (cf. ATF 112 V 215 consid. 1a). Au final, il convient donc d'examiner si les éléments pris dans leur ensemble permettent de mettre en doute la réelle volonté de l'assuré de trouver un travail durant la période de disponibilité concernée (arrêt C 149/05 du Tribunal fédéral des assurances précité).

À cet égard, et concernant plus particulièrement les travailleurs œuvrant dans le cadre de contrats saisonniers réguliers, le Tribunal fédéral des assurances a notamment retenu, dans son arrêt 2C 24/98 précité, qu'une personne (il s'agissait en l'occurrence d'un pianiste de variété) qui ne conclut sciemment, pendant plusieurs années, que des contrats de travail saisonniers et dont les recherches de

travail se limitent toujours à des emplois temporaires, est inapte au placement, dans la mesure où elle dispose de la possibilité de conclure un contrat de travail d'une durée vraisemblablement plus longue, mais ne le souhaite pas (consid. 1c). Dans le cadre de l'appréciation globale de la situation, le Tribunal fédéral a conféré une importance particulière à la probabilité qu'un employeur engage encore l'assuré pour la durée restante de sa disponibilité, indiquant que cette probabilité devait être niée si cette période était relativement courte, l'intéressé ayant pris d'autres dispositions en vue d'une date précise (consid. 1b). Tel était le cas en l'espèce, les deux contrats consécutifs auprès du même employeur étant uniquement séparés par une période creuse de deux mois, avec garantie d'un réengagement dès le début de celle-ci (consid. 1c).

Dans un autre arrêt, le Tribunal fédéral des assurances a considéré qu'il fallait partir du principe qu'une assurée travaillant depuis une dizaine d'années dans la même entreprise de mars à novembre, occupait sciemment ce poste saisonnier avec les courtes interruptions annuelles de son activité professionnelle. Elle ne demandait, année après année, des indemnités de chômage que pour la période intermédiaire de trois mois. De plus, les chances d'être engagée par un autre employeur pour la période intermédiaire étaient faibles, surtout pendant les mois d'hiver. L'aptitude au placement devait donc être niée (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 28/07 du 25 septembre 2007 consid. 3.4).

6.3 Depuis 2019, le recourant a changé d'orientation dans sa carrière professionnelle. Le CV déposé dans le dossier fourni par l'intimé est principalement orienté vers l'enseignement, le recourant exposant, dans la rubrique « Expériences professionnelles » qu'il a travaillé comme enseignant primaire, de mai 2019 à juillet 2020, puis comme remplaçant longue durée, d'août 2020 à juillet 2021, puis à nouveau comme remplaçant longue durée, d'août 2021 à juillet 2023 ; depuis juillet 2023, il déclare avoir travaillé comme remplaçant longue durée, de même que depuis août 2024. Une seule autre expérience professionnelle est mentionnée, celle de « Team leader & Senior Manager », pour C_____ SA et D_____ de 2002 à 2018. Ses périodes de chômage ne sont pas consignées dans le CV.

À teneur du dossier le recourant conclut des contrats de durée déterminée avec le DIP, idéalement pendant toute la durée de la période scolaire s'étalant de septembre à juin, puis s'inscrit au chômage pour le mois de juillet et/ou août. Il a procédé de la sorte en s'inscrivant auprès de l'ORP en juillet 2022, en juillet 2023, en juillet 2024, puis en juillet 2025.

Comme le souligne l'intimé, il s'agit d'une démarche récurrente, à telle enseigne que la caisse de chômage UNIA a interpellé l'OCE sur cette pratique en juillet 2024, ce qui a amené l'OCE à se déterminer par décision d'aptitude au placement à 100%, rendue le 23 août 2024, mais avec l'avertissement que l'aptitude au placement du recourant serait à nouveau examinée et qu'elle pouvait être éventuellement niée dans le cas où il n'aurait pas cherché durant toute l'année, à

savoir durant toute la durée de son contrat déterminé (phrase en caractères gras et soulignée dans la décision), un emploi d'une durée indéterminée, justificatifs à l'appui. Il lui a également été rappelé qu'il lui appartenait de diversifier ses démarches, en postulant également auprès d'autres employeurs que le DIP et, si besoin, en dehors de sa profession.

Ce nonobstant, le recourant s'est à nouveau inscrit au chômage au mois de juillet 2025, après avoir obtenu un contrat de remplaçant à durée indéterminée à 50% dès le 1^{er} janvier 2025. Ses recherches d'emploi pendant le premier semestre 2025 sont les suivantes :

- par e-mails du 5 avril 2025 quatre candidatures spontanées dans des écoles pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 15 avril 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 17 avril 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 21 avril 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 29 avril 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mails du 17 mai 2025, deux candidatures spontanées dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 19 mai 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 21 mai 2025, deux candidatures spontanées dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 23 mai 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mails du 26 mai 2025, deux candidatures spontanées dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 27 mai 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 28 mai 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 30 mai 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 1^{er} juin 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 3 juin 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mails du 6 juin 2025, deux candidatures spontanées dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par e-mail du 10 juin 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;
- par email du 11 juin 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant dès le 1^{er} juillet 2025 ;

- A/1295/2026

- par e-mail du 8 septembre 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant, étant disponible avec « un court préavis » ;
- par e-mail du 10 septembre 2025, une candidature spontanée dans une école pour un poste d'enseignant, étant disponible avec « un court préavis ».

Il saute aux yeux que la démarche du recourant est totalement automatisée ; le texte de l'e-mail est toujours le même, il n'est fait référence à aucune personne en particulier dans l'établissement cible et le candidat ne se présente pas et ne motive pas sa démarche, se contentant de joindre en annexe son CV.

Mieux encore, pendant tout le mois de juillet il annonce, dans ses e-mails, qu'il sera libre dès le 1^{er} juillet, s'exprimant au futur alors même que la date du 1^{er} juillet est passée. Ce défaut est corrigé pour le mois d'août, le recourant se disant désormais être disponible avec un court préavis.

Le recourant fait valoir, dans son recours, le nombre de démarches qu'il a entreprises en 2025 pour obtenir un engagement dès le mois de juillet 2025, mais les éléments relevés *supra* montrent que, si les démarches sont quantitatives, elles sont beaucoup moins qualitatives.

Dans son mémoire de recours, le recourant rappelle que son activité relève d'un secteur « structurellement saisonnier » organisé autour de l'année scolaire, avec des périodes de haute activité (rentrées, remplacement longue durée) et de poses structurelles (vacances)

La situation du recourant se rapproche ainsi de celle examinée par notre Haute Cour dans l'arrêt C 28/07 précité, notamment en ce que son poste de saisonnier, génère des périodes courtes (en général deux mois), sans emploi, aux mois de juillet et août. Ses chances d'être engagé pour de telles périodes, qui plus est durant les mois dits « creux » de la branche, doivent ainsi être considérées comme faibles et permettent de douter de son aptitude au placement.

L'expérience vécue par le recourant, pendant plusieurs années, ne fait que conforter cette certitude, dès lors qu'il recherche un emploi à durée indéterminée dans l'enseignement depuis 2019 et que ce n'est que le 1^{er} janvier 2025, d'une manière qu'il qualifie lui-même d'exceptionnelle, puisque seules dix personnes ont pu en bénéficier, qu'il a pu obtenir un contrat de durée déterminée avec le DIP mais limité à 50%. Le recourant admet lui-même qu'il n'a pas les qualifications au niveau de sa formation pour obtenir un poste d'enseignant dans le secteur primaire avec un contrat de durée indéterminée. Il expose également que ses moyens financiers ne lui permettent pas de suivre la formation qui lui l'autoriserait à conclure un tel contrat.

Il résulte de ce qui précède que, par ses choix, le recourant s'est mis dans la situation d'un employé saisonnier qui, année après année, obtient des contrats de durée déterminée pendant la période scolaire puis, doit s'inscrire au chômage, ne serait-ce qu'à 50%, pendant la durée des vacances scolaires.

Partant, la décision d'aptitude au placement limitée à 50% est parfaitement justifiée dès lors que le recourant savait, dès la conclusion de son deuxième contrat à durée déterminée à 50%, qu'il s'arrêterait à la fin du mois de juin.

Etant précisé que la Cour de céans a déjà rendu des décisions similaires, d'inaptitude subjective au placement, dans un arrêt du 22 mars 2023 (ATAS/204/2023) traitant également le cas de la succession de contrats, pour une enseignante du primaire et dans un arrêt de principe du 26 janvier 2023 (ATAS/40/2023), confirmé sur recours par le Tribunal fédéral qui, par arrêt du 30 août 2023 (8C_146/2023, consid. 7.2) a considéré que : « En tout état de cause, le raisonnement de la cour cantonale, qui repose sur une analyse plus globale des circonstances, échappe à la critique. En particulier, la disposition du recourant à exercer un emploi durable pouvait être mise en doute au vu de son activité de serveur saisonnier exercée auprès du même employeur depuis 2016, alors qu'il bénéficie d'une grande expérience professionnelle dans un secteur d'activité qui connaît notoirement des difficultés à recruter du personnel même non qualifié. Dans un tel cas de figure, l'intimé était fondé à exiger de sa part, après environ six ans d'activité saisonnière, un effort supplémentaire pour reconnaître son aptitude au placement, en l'occurrence sous la forme de recherches d'un emploi durable au-delà des trois mois précédant la fin de son activité temporaire. Un tel procédé vise à reconnaître la volonté du recourant à ne plus devoir émarger à l'assurance-chômage pendant les périodes de fermeture de la buvette ».

Dans le cas d'espèce, il convient également de rappeler qu'avant de décider de changer d'orientation, le recourant avait pu exercer une activité commerciale continue de « Team leader & Senior Manager », pour C_____SA et D_____, de 2002 à 2018. Il était donc exigible qu'à défaut de trouver une activité d'au moins 50%, d'une durée indéterminée dans le secteur de l'enseignement, il recherchât un emploi dans le domaine exercé auparavant pendant 16 ans.

6.4 Contrairement à ce qu'invoque le recourant, il était parfaitement admissible d'exiger des recherches d'emploi d'une durée indéterminée, au moins à 50%, et ceci au plus tard trois mois avant l'échéance de son contrat de durée déterminée. Le recourant en était pleinement informé puisqu'il a commencé ses recherches d'emploi dès le mois d'avril 2025, soit trois mois avant l'échéance, le 30 juin 2025, de son contrat de durée déterminée.

En effet, en s'inscrivant pour toucher des indemnités, l'assuré doit fournir à l'office compétent la preuve des efforts qu'il entreprend pour trouver du travail (art. 26 al. 2 OACI). Il ressort de cette disposition que l'obligation de rechercher un emploi prend naissance déjà avant le début du chômage, en particulier dès que le moment de l'inscription à l'assurance est prévisible et relativement proche (art. 20 al. 1 let d OACI ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_744/2019 du 26 août 2020). Il incombe, en particulier, à un assuré de s'efforcer déjà pendant le délai de congé de trouver un nouvel emploi (ATF 139 V 524 consid. 4.2). Il s'agit là d'une règle élémentaire de comportement de sorte qu'un assuré doit être sanctionné même s'il

n'a pas été renseigné précisément sur les conséquences de son inaction (ATF 124 V 225 consid. 5b p. 233 ; arrêts du Tribunal fédéral C 144/05 du 1^{er} décembre 2005 consid. 5.2.1 ; C 199/05 du 29 septembre 2005 consid. 2.2). Cette obligation subsiste même si l'assuré se trouve en pourparlers avec un employeur potentiel (arrêt du Tribunal fédéral C 29/89 du 11 septembre 1989). On ajoutera que l'on est en droit d'attendre des assurés une intensification croissante des recherches à mesure que l'échéance du chômage se rapproche (arrêts du Tribunal fédéral C 141/02 du 16 septembre 2002 consid. 3.2 ; 8C_800/2008 du 8 avril 2009). En particulier, l'obligation de chercher du travail ne cesse que lorsque l'entrée en service auprès d'un autre employeur est certaine (arrêt du Tribunal fédéral 8C_271/2008 du 25 septembre 2008). L'obligation de rechercher un emploi s'applique aussi lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, au moins durant les 3 derniers mois (Bulletin du SECO LACI/IC – janvier 2014 - B 314 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_800/2008 du 8 avril 2009), le but étant de parer au risque accru de chômage prévisible existant dans le cadre de rapports de travail de durée limitée ou résiliés (ATF 141 V 365 consid. 4.2 p. 369). L'élément essentiel pour déterminer la période à prendre en considération lors de l'examen de recherches d'emploi est le moment où la personne a connaissance du fait qu'elle est objectivement menacée de chômage (cf. Bulletin LACI IC, ch. B314). Par ailleurs, le fait de continuer à travailler pour son employeur n'est pas incompatible avec l'accomplissement de recherches d'emploi, dans la mesure où un grand nombre de personnes ne sont pas libérées de leur obligation de travailler pendant le délai de congé et sont dès lors obligées d'effectuer des recherches parallèlement à l'exercice de leur activité lucrative (notamment arrêt du TCAS du 8 décembre 2010, ATAS/1281/2010 consid. 6 ; ATAS/267/2018 du 26 mars 2018). Enfin, le site internet de l'OCE mentionne qu'avant de faire appel aux prestations du chômage, il faut faire au minimum huit RPE par mois (<https://www.ge.ch/inscrire-au-chomage>).

Qui plus est, le recourant paraît se satisfaire de son emploi saisonnier puisqu'il déclare dans son opposition du 8 novembre 2025, sous chiffre 2.6, que le problème est « celui du caractère structurel du marché de l'enseignement qui implique des périodes de travail intensif suivi de vacances scolaires, durant lesquelles les inscriptions au chômage sont fréquentes et légitimes ». Cette allégation selon laquelle sa démarche est légitime peut être interprétée comme une institutionnalisation de sa situation de chômeur, pendant les mois de juillet et août.

Une analyse globale des circonstances entourant cette succession de contrats saisonniers, avec le même employeur, depuis, en tous les cas, le mois de juillet 2022, conduit ainsi à admettre au degré de la vraisemblance prépondérante que, dans les faits, le recourant s'est accommodé de rapports de travail liés à des périodes sans emploi. Or, la disposition à accepter un emploi durable constituant une caractéristique essentielle de l'aptitude au placement selon l'art. 15 al. 1

LACI, c'est à juste titre que l'intimé a considéré le recourant inapte à 50% au sens de cette disposition.

Au vu des éléments qui précèdent, la décision de l'intimé de conclure à l'inaptitude au placement du recourant apparaît justifiée et bien fondée, étant rappelé qu'*in casu*, cette inaptitude ne résultant pas de manquements répétés, il n'est pas nécessaire qu'elle soit précédée d'autres sanctions moins incisives (telles que des suspensions progressives du versement de l'indemnité au sens de l'art. 30 LACI).

Le principe de proportionnalité n'est donc pas violé ; il l'est d'autant moins que l'attention du recourant a été explicitement attirée dans la décision du 23 d'août 2024 sur ce qui était attendu de sa part et sur le risque de négation de l'aptitude au placement.

7.

7.1 À l'aune de ce qui précède, le recours est rejeté.

7.2 Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA *a contrario*).

**PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

Le président

Nora DE RIEDMATTEN

Philippe KNUPFER

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le