

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/177/2025

ATAS/466/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 19 juin 2025

Chambre 5

En la cause

A _____

recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

intimé

**Siégeant : Philippe KNUPFER, président ; Toni KERELEZOV et Monique STOLLER
FÜLLEMANN, juges assesseurs.**

EN FAIT

- A.** **a.** A_____ (ci-après : l'assuré), né en _____ 1989, s'est inscrit auprès de l'office régional de placement (ci-après : l'ORP), indiquant notamment une mobilité en tant que pendulaire journalier, avec un lieu de travail dans Genève, et tout le canton. Un délai-cadre lui a été ouvert du 14 juin 2023 au 13 juin 2025.
- b.** Lors de son inscription et par la suite, il a reçu toutes les informations nécessaires, sur ses droits et obligations, notamment dans les différents courriers d'assignation qu'il a reçus.
- c.** L'assuré a versé dans son dossier un certificat d'opérateur sur machine CNC, option tournage, daté du 8 décembre 2006, un certificat d'opérateur sur machine CNC, option fraisage, daté du 13 mars 2007, ainsi qu'un diplôme de programmeur régléur sur machine CNC, daté du 5 février 2008. Les différents certificats de travail versés au dossier décrivent, en substance, un travailleur faisant preuve de rigueur et de fiabilité, ayant effectué son travail à la satisfaction des différents employeurs et apprécié aussi bien par les clients que par ses supérieurs et ses collègues de travail.
- d.** Par courrier du 7 novembre 2024, l'ORP a assigné à l'assuré un stage de formation en qualité d'opérateur CNC. Le stage devait se dérouler du 6 au 8 novembre 2024 auprès de la société B_____ (ci-après : le prestataire). Dans le courrier de l'assignation, il était indiqué que toute absence devait être annoncée et justifiée, sans délai, auprès du prestataire et de sa conseillère personnelle, l'attention de l'assuré étant attirée sur le fait que toute absence injustifiée pouvait faire l'objet d'une suspension de son droit à l'indemnité. S'agissant de la justification du stage, il était indiqué que celui-ci permettrait de vérifier si l'assuré disposait des compétences nécessaires pour le poste de machiniste CNC.
- e.** Par courriel du 7 novembre 2024 à 9h17, la responsable administrative du prestataire, C_____, a informé la conseillère personnelle de l'assuré du fait que ce dernier ne s'était pas présenté le matin à 08h00, comme convenu pour le deuxième jour de stage et que malgré deux tentatives de le joindre, il n'y avait pas eu de réponse de sa part. Par courriel du même jour envoyé à 10h03, la conseillère personnelle a confirmé au prestataire l'arrêt du stage, en raison du fait que l'assuré n'était pas intéressé par le poste.
- f.** Par courrier du 8 novembre 2024, la direction juridique de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE) a interpellé l'assuré et lui a fixé un délai au 22 novembre 2024 pour que ce dernier explique pour quelles raisons il ne s'était pas présenté à la mesure de marché du travail, soit « le test d'aptitude de machiniste sur tour CNC ».

g. Par courriel du 12 novembre 2024, l'assuré a répondu qu'à l'issue de son premier jour, il avait décidé de ne pas poursuivre les deux jours restants pour les raisons suivantes :

- loin de mon domicile,
- bouchon le soir,
- longue journée de 7h30 à 12h00 fermeture de 12h00 à 13h30 reprise de 13h30 à 17h00,
- travail très poussiéreux et physique. Porter à la main les jantes de voiture pour les mettre dans la machine, les enlever de la machine (grande taille de jante et lourde),
- pas de 13^e salaire,
- pas de supplément pour nourriture,
- salaire très en dessous de mes attentes, CHF 4'000.- voire 4'200.- bruts. Ma femme qui travaille en tant qu'agent d'entretien est payée CHF 27.19 / heure.

B. a. Par décision du 20 novembre 2024, l'OCE a prononcé une sanction de suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 31 jours. Il était indiqué que l'emploi qui avait été assigné à l'assuré était convenable et que l'accomplissement du stage de formation prévu aurait pu déboucher sur un emploi, permettant ainsi de réduire le dommage à l'assurance-chômage. La décision de ne pas poursuivre le stage, qui était fondée sur des critères personnels, constituait un manquement aux obligations découlant de son inscription auprès de l'ORP et ses explications ne pouvaient pas être retenues pour justifier ce manquement. Par conséquent, l'assuré s'était privé d'un emploi convenable et avait ainsi commis une faute grave, ce qui, selon le barème du Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) justifiait la suspension d'une durée de 31 à 45 jours, en cas de premier refus d'un emploi convenable.

b. Par courrier du 25 novembre 2024, l'assuré s'est opposé à la décision en répétant qu'il n'avait reçu ni uniforme, ni chaussures de sécurité, ni masque de protection, ni gants « pour son premier jour » et qu'on lui avait proposé CHF 4'000.- de salaire brut par mois sans 13^e mois et quatre semaines de vacances par année, ce qui ne respectait pas les contrats-type de travail. Il indiquait encore qu'il avait, environ, 13 ans d'expérience de travail dans différents domaines, dont trois ans d'expérience dans la mécanique de précision. Il avait un diplôme de la Fondation pour la formation des adultes (ci-après : l'IFAGE) confirmant sa compétence en tant qu'opérateur, réglleur, programmeur [de machine CNC] reconnu par l'État de Genève et son parcours professionnel n'avait pas été pris en compte. Dès lors que son gain assuré mensuel était de CHF 6'044.-, le salaire proposé de CHF 4'000.- était inférieur à 70% du gain assuré, ce qui justifiait son refus.

c. Par courriel du 23 décembre 2024, le service juridique de l'OCE a demandé des clarifications au prestataire, notamment sur la question de savoir s'il était soumis à une convention collective de travail, s'il avait discuté du salaire avec l'intéressé et si oui, de quel salaire s'agissait-il, si un 13^e salaire avait été mentionné, si la durée des vacances avait été discutée et enfin, si l'intéressé aurait pu convenir pour le poste à pourvoir, s'il avait effectué le stage d'essai jusqu'au bout.

d. Par courriel du 9 janvier 2025, C_____ a répondu au nom du prestataire au courriel du 23 décembre 2024. Elle a indiqué que la société n'était pas conventionnée, n'étant ni une carrosserie, ni un garage en mécanique. Lors de l'entretien d'embauche, le salaire n'avait pas été mentionné car l'assuré n'avait pas posé la question. Il était possible que l'information sur le salaire ait été fournie par des employés, mais était alors incorrecte car le salaire mentionné dans l'annonce était de CHF 4'500.- à CHF 5'200.- avec une perspective d'évolution rapide. Le 13^e salaire n'était pas prévu au moment de l'entretien, étant précisé qu'en fin d'année, le responsable du prestataire avait indiqué que cela pourrait peut-être être changer, même si cela n'était pas obligatoire. S'agissant des vacances, leur durée n'avait pas été mentionnée, mais il avait été demandé à l'assuré s'il avait prévu des vacances dans un avenir proche. Enfin, l'employée du prestataire précisait que la société avait fondé beaucoup d'espoir en l'assuré, qui correspondait complètement au poste à pourvoir et qui avait toutes les compétences recherchées, mais qui n'avait pas montré beaucoup d'intérêt ni de motivation pour ce poste, ce qui avait laissé le prestataire un peu perplexe en fin de journée. Dans ces conditions, il n'était pas souhaitable de poursuivre le stage, car la confiance était rompue.

e. Par décision sur opposition du 14 janvier 2025, l'OCE a confirmé la décision du 20 novembre 2024, mentionnant, notamment, les raisons pour lesquelles l'assuré n'avait pas poursuivi le stage et l'impression du prestataire selon laquelle l'assuré n'avait pas montré d'intérêt et de motivation pour le poste, pendant sa première journée de stage et ne s'était pas présenté le lendemain. Dans le cadre de son opposition, l'assuré n'avait apporté aucun élément permettant de revoir la décision litigieuse et c'était dès lors à juste titre qu'une sanction avait été prononcée à son égard. De plus, la durée de la suspension de 31 jours respectait le principe de la proportionnalité, dès lors qu'elle correspondait au barème du SECO.

C. a. Par acte posté en date du 20 janvier 2025, l'assuré a recouru contre la décision sur opposition du 14 janvier 2025 auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre de céans). Il a conclu à l'annulation de la décision entreprise, reprenant, en substance, les arguments déjà exposés au stade de l'opposition. Le recourant a décrit plus en détail l'entretien qui avait eu lieu avec le prestataire, lors duquel il avait dû, tout d'abord, exposer son parcours professionnel, puis exposer les raisons pour lesquelles il avait postulé et quelles étaient ses qualités, ses défauts *etc.* En fin d'entretien, il avait été demandé s'il

avait des questions, ce à quoi il avait répondu qu'il souhaitait connaître les horaires de travail et le salaire mensuel brut ; le prestataire lui avait alors répondu qu'au début de l'engagement, ce serait CHF 4'000.- de salaire brut pour commencer, puis éventuellement, par la suite, sans précision, CHF 4'200.- bruts par mois et quatre semaines de vacances par année, sans qu'un treizième salaire ne soit proposé. Or, le recourant avait calculé qu'un salaire brut de CHF 4'000.- correspondait à un salaire horaire de CHF 23.82, alors que le salaire horaire minimum à Genève était de CHF 24.32. Il indiquait également avoir travaillé dans une agence temporaire, durant deux ans, pour un poste similaire d'opérateur CNC, avec un salaire horaire brut de CHF 28.43, ainsi qu'un 13^e salaire (était joint, en annexe, le contrat de travail du 29 juin 2021, avec la société D_____, pour un emploi d'opérateur chez E_____).

b. Par réponse du 17 février 2025, l'OCE a persisté intégralement dans les termes de la décision querellée, indiquant que, selon l'employeur assigné, le recourant n'avait même pas évoqué la question salariale, ajoutant que, de surcroît, selon les données informatiques concernant le poste assigné, le salaire proposé était fixé entre CHF 4'500.- minimum et CHF 5'200.- maximum.

c. Par réplique du 7 mars 2025, le recourant a confirmé que la question salariale avait été discutée avec deux recruteurs, dont notamment « Madame F_____ » (soit C_____, épouse de F_____, le propriétaire de B_____). Il n'avait discuté des salaires avec aucun ouvrier durant son stage, ce qui était par ailleurs inutile, puisqu'il en avait discuté lors de son entretien. Selon le recourant, le prestataire voulait bénéficier d'une mesure d'allocation d'initiation au travail (ci-après : AIT) et recevoir, en contrepartie, une aide de l'État d'au moins 40% du salaire, pendant six mois, raison pour laquelle le prestataire lui avait proposé un salaire brut de CHF 4'000.-. Il relevait encore que l'offre d'emploi avait été supprimée par l'entreprise, dès le début de sa procédure de contestation de la décision de l'OCE, ce qui montrait le peu de sérieux du prestataire. Il ajoutait que sa conseillère auprès de l'ORP ne l'avait jamais informé du salaire minimum et maximum pour ce poste de travail, ce qui était un manquement et suggérait que l'OCIRT inspecte l'entreprise afin de contrôler le respect des conditions de travail et de salaire qui étaient pratiquées, dès lors qu'il soupçonnait ladite entreprise de payer les employés avec des salaires inférieurs aux salaires minimum. Il ajoutait qu'il était travailleur et ne refusait pas le travail, à telle enseigne qu'il avait accepté, depuis le 10 janvier 2025, un travail d'aide-fondeur chez G_____, pour lequel il n'avait aucune expérience et qui était extrêmement difficile physiquement, avec une chaleur extrême, un port de charges lourdes, l'obligation de porter un casque 3M versaflo (appareil respiratoire à ventilation assistée), la manipulation de produits chimiques et l'exposition à des matières dangereuses, telles que le plomb. Toutefois, dans cet emploi, il était rémunéré CHF 29.97 / l'heure, plus CHF 22.- / jour, ce qui était un salaire acceptable, comparé au salaire mensuel de CHF 4'000.- bruts qu'il avait refusé.

d. Par duplique du 3 avril 2025, l'OCE a constaté que les reproches formulés par le recourant à l'encontre de l'employeur n'étaient, ni établis, ni démontrés, sans compter qu'ils ne correspondaient pas à la version donnée par l'employeur. Partant, l'OCE persistait intégralement dans les termes de sa décision.

e. La chambre de céans a demandé au prestataire, par courrier du 11 avril 2025, de lui communiquer les noms des personnes qui avaient reçu le recourant lors de la séance d'orientation du 6 novembre 2024. Faute de réponse, un rappel a été adressé au prestataire par courrier du 2 mai 2025. Ce dernier a répondu, par courrier du même jour, en confirmant, dans les grandes lignes, les informations que le prestataire avait déjà fournies à l'OCE et en fournissant les noms des deux personnes qui avaient été en contact avec l'assuré, lorsqu'il s'était présenté.

f. Une audience de comparution personnelle et d'enquêtes a été appointée en date du 5 juin 2025, lors de laquelle deux témoins du prestataire, soit C_____ et H_____, ont été entendus.

C_____ a confirmé que c'était son mari, patron de l'entreprise, ainsi que son beau-frère H_____, qui avaient reçu le recourant, le premier jour. Elle a confirmé n'avoir pas évoqué la question du salaire, pendant la première heure de discussion, mais avoir surtout demandé si le recourant pensait prendre bientôt des vacances. Elle a confirmé la fourchette salariale donnée à l'OCE, soit un salaire brut mensuel de CHF 4'500.- à CHF 5'200.-, sans 13^e salaire, car l'entreprise n'offrait pas de 13^e salaire. Pour elle, les conditions financières étaient très claires et le recourant n'avait d'ailleurs rien demandé à ce sujet. Confrontée aux déclarations du recourant selon lesquelles on lui avait proposé un salaire mensuel de CHF 4'000.- à 4'200.- bruts, elle avait répondu que ce n'était pas possible, car c'était en dessous du minimum légal. La témoin avait encore ajouté n'avoir jamais eu de problème jusqu'à présent, alors que cela faisait 15 ans que l'entreprise existait et qu'elle faisait régulièrement appel à l'ORP pour trouver des employés, sans qu'il n'y ait jamais eu d'ennuis jusqu'à ce jour.

Le second témoin, H_____, a expliqué avoir réceptionné le recourant et avoir eu un entretien avec lui, lors duquel il avait exposé les qualifications du poste de travail, puis avait fait le tour de l'atelier pour lui présenter les différentes personnes. Comme il s'agissait d'un stage, le recourant n'avait pas eu à travailler sur la machine, mais uniquement à regarder ce qui se passait. Le témoin ajoutait qu'il n'était pas nécessaire de porter des accessoires de sécurité, car la machine était munie de capots de protection ; ce n'était pas un travail salissant dans la mesure où la projection de limaille d'aluminium était très limitée par les capots. Il confirmait que le salaire pour le poste de travail était situé entre CHF 4'500.- et CHF 5'200.- mais ne se souvenait pas d'avoir assisté à une discussion avec le recourant au sujet du salaire. Il ne savait pas si un 13^e salaire lui avait été proposé, alors que lui-même en percevait un. Le témoin a encore confirmé que si le recourant faisait l'affaire, il aurait été engagé, sauf à prolonger peut-être le stage, en accord avec l'ORP.

Le recourant a contesté les déclarations du premier témoin, insistant sur le fait que la seule question qu'il avait posée était celle du salaire, à la fin de l'entretien, ce à quoi la témoin avait répondu que cela se situait entre CHF 4'000.- au début et CHF 4'200.- par la suite. Interpellé par la représentante de l'OCE, qui lui demandait quel serait l'intérêt du témoin de mentir, il avait répondu qu'il y avait un intérêt à mentir si l'on considérait une AIT. Lors de la comparution personnelle, la représentante de l'OCE a confirmé qu'il n'avait jamais été question d'AIT dans ce dossier, ce d'autant moins que le stade du contrat de travail n'avait même pas été atteint dès lors que le recourant avait quitté le stage. Elle ajoutait que les descriptifs de poste ne mentionnaient jamais le salaire et que le chômeur ne connaissait donc pas le salaire, par rapport au poste convoité, et qu'il lui appartenait de négocier avec l'employeur, étant précisé que l'OCE ne donnait jamais d'assignation s'il estimait que les conditions salariales n'étaient pas convenables.

Le recourant a ajouté qu'il ne comprenait pas ce qui se passait et qu'il avait l'impression qu'on le faisait passer pour « le méchant ». Il ajoutait qu'il avait 3 enfants à charge et 14 ans d'expérience dans différents métiers et qu'il travaillait maintenant chez G_____ dans un emploi bien plus pénible, mais avec un salaire correct. Il maintenait que le premier témoin n'avait pas dit la vérité et lui avait proposé un salaire inférieur ; la seule raison pour laquelle il était resté pendant une journée était qu'il s'agissait d'une assignation qui lui avait été imposée par sa conseillère. Il connaissait le mécanisme des sanctions s'il ne respectait pas les assignations et n'avait jamais été sanctionné de manière aussi lourde par l'OCE. Questionné sur sa situation personnelle au moment du stage, le recourant a expliqué qu'après avoir quitté le stage, il s'était retrouvé en dépression totale lorsqu'il avait appris qu'une sanction correspondant à la retenue d'un mois et demi d'indemnités était envisagée. Cette perspective avait provoqué cette « dépression », dont il était parvenu à sortir, après être allé aux urgences psychiatriques des Hôpitaux universitaires de Genève le 2 décembre 2024, car il était presque sûr de pouvoir commencer un nouveau travail au mois de janvier 2025. Il n'avait aucun autre problème à l'esprit lorsqu'il s'était présenté le premier jour de stage, en dehors du fait que son fils était malade depuis sa naissance, car ses reins ne fonctionnaient pas bien et qu'il avait dû être dialysé à la maison, jusqu'au moment où sa femme lui avait donné l'un de ses reins, il y avait sept ans de cela.

g. À l'issue de l'audience, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

h. 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 en temps utile, le recours est recevable (art. 60 al. 1 LPGA).

2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage, durant 31 jours, en raison du fait qu'il a quitté un stage qui aurait pu déboucher sur une offre d'emploi.

3.

3.1 L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. Conformément à l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, être sans emploi ou partiellement sans emploi (let. a), avoir subi une perte de travail à prendre en considération (let. b), être domicilié en Suisse (let. c), avoir achevé sa scolarité obligatoire et n'avoir pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne pas toucher de rente de vieillesse de l'AVS (let. d), remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en être libéré (let. e), être apte au placement (let. f) et satisfaire aux exigences de contrôle (let. g).

Ces conditions 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 doctrine et jurisprudence citées) - par les instructions édictées par le SECO en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (ci-après : Bulletin LACI IC).

La condition de satisfaire aux exigences du contrôle, posée par l'art. 8 al. 1 let. g LACI, renvoie aux devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle prévus par l'art. 17 LACI. Les al. 1 à 3 de cette disposition-ci imposent aux chômeurs des devoirs matériels, qui concernent la recherche et l'acceptation d'un emploi, ainsi que la participation aux mesures de marché du travail et aux séances et entretiens

obligatoires, ainsi que des devoirs formels, qui ont pour objet l'inscription au chômage et la revendication régulière des prestations au moyen de formules officielles (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014 [ci-après : Commentaire], n. 1 *ad* art. 17 LACI).

En vertu de l'art. 17 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis (al. 1). Il est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (al. 3 1^{ère} phr.).

Il est précisé qu'à teneur de l'art. 16 al. 1 LACI intitulé « travail convenable », en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage.

3.2 La violation des obligations que l'art. 17 LACI impose à l'assuré expose ce dernier à une suspension de son droit à l'indemnité.

En effet, aux termes de l'art. 30 al. 1 LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu entre autres lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (let. c) ou n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (let. d).

Notamment dans de tels cas, l'assuré adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Il n'est en principe pas d'emblée privé de prestations, mais tout d'abord sanctionné en application de l'art. 30 al. 1 let. c ou d LACI, puis, en cas de violations répétées, déclaré inapte au placement, en vertu des art. 8 al. 1 let. f et 15 LACI (ATAS/169/2020 du 2 mars 2020 consid. 4b).

Selon la jurisprudence, la suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, au préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 125 V 197 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/2007 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2), sans que soit requise la survenance d'un dommage effectif (arrêts du Tribunal fédéral C 30/06 du 8 janvier 2007 consid. 4.2 et C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4). La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution (Thomas NUSSBAUMER, *Arbeitslosenversicherung, in Ulrich*

MEYER [éd.], *Soziale Sicherheit – Sécurité sociale, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht*, vol. XIV, 3^e éd., 2016, p. 2427 ss, n. 831).

Le motif de la suspension prévu par l'art. 30 LACI permet de sanctionner l'assuré non seulement en cas de faute grave, mais aussi en cas de négligence, même légère (ATAS/1057/2020 du 10 novembre 2020 consid. 3c ; ATAS/787/2020 du 9 septembre 2020 consid. 4 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 15 *ad* art. 30 LACI ; *cf.* aussi art. 45 al. 1 let. b OACI qui mentionne la négligence comme objet possible d'une décision de suspension).

Conformément à l'art. 30 al. 2 LACI, l'autorité cantonale prononce les suspensions notamment au sens de l'al. 1 let. c et d.

3.3 Tant qu'un assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi, il a l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi qui se présente (ATF 122 V 34 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 64 *ad* art. 30 LACI).

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 : ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ; 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 8 janvier 2007) ; pose certaines restrictions lors de la fixation du rendez-vous d'embauche (arrêt du Tribunal fédéral C 125/06 du 9 mars 2007) ; hésite à accepter immédiatement l'emploi lors des pourparlers, alors que selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b ; DTA 2002 p. 58 ; 1999 p. 193 consid. 2 ; 1984 p. 167 ; 1982 p. 41 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_38/2011 du 14 décembre 2011, 8C_616/2010 du 28 mars 2011, C 17/07 du 22 février 2007, C 81/05 du 29 novembre 2005, C 214/02 du 23 avril 2003 et C 81/02 du 24 mars 2003) ou fait échouer la conclusion du contrat pour d'autres raisons (DTA 2012 p. 300 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 66 *ad* art. 30 LACI).

Le refus d'un emploi ne présuppose pas un refus explicite d'accepter l'emploi. Des manifestations peu claires, un manque d'empressement faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé (arrêt du Tribunal fédéral C 293/03 du 5 novembre 2004), voire un désintérêt manifeste (arrêts du Tribunal fédéral C 81/02 du 24 mars 2003 et C 72/02 du 3 septembre 2002), constituent déjà des comportements assimilés, selon la jurisprudence, à un refus d'emploi. Plus le nombre d'activités entrant en considération est restreint, plus l'assuré doit manifester une attitude franchement positive à l'endroit du poste à repourvoir (arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 66 *ad* art. 30 LACI).

En résumé, selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou

fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 122 V 34 consid. 3b ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_446/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.1 et 8C_379/2009 précité consid. 3).

3.4 Est assimilé au cas de refus d'un travail convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (arrêt du Tribunal fédéral 8C_446/2020 précité consid. 3.1 ; ATAS/136/2021 du 22 février 2021 consid. 4b).

3.5 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 (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). Le conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3bis LACI).

L'OACI, en son art. 45, distingue trois catégories de faute – à savoir les fautes légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui est d'1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (al. 3). Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré, notamment, refuse un emploi réputé convenable (al. 4 let. b). Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les deux dernières années sont prises en compte dans le calcul de la prolongation (al. 5).

La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable (art. 45 al. 4 let. b OACI), il n'y a pas forcément faute grave même si les conditions de cette disposition réglementaire sont réalisées. 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).

L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3 1^{ère} phr. LACI). Son inobservation est considérée comme une faute grave à moins que l'assuré puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (art. 30 al. 1 let. d, 1^{ère} partie de phr., LACI en lien avec l'art. 45 al. 3 OACI ; ATF 130 V 125 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et 8C_379/2009 précité consid. 3).

3.6 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 et 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). Les juridictions cantonales ne peuvent s'écarter des sanctions minimales prévues par ledit barème qu'en présence de situations singulières (arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 précité consid. 5 ; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n. 581).

3.7 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. En l'espèce, l'intimé a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assuré pour une durée de 31 jours, au motif qu'en quittant, à la fin du premier jour, un stage d'une durée de trois jours, l'intéressé avait fait échouer une possibilité d'emploi qui lui aurait permis de quitter l'assurance-chômage.

4.1 Préalablement, il convient de rappeler que dans le texte de l'assignation, il est clairement indiqué que toute absence doit être annoncée et justifiée sans délai auprès du prestataire et de sa conseillère personnelle, l'attention de l'assuré étant attirée sur le fait que toute absence injustifiée peut faire l'objet d'une suspension de son droit à l'indemnité.

Alors qu'il savait probablement qu'il ne retournerait pas chez le prestataire le lendemain, le recourant n'a pas prévenu ce dernier. Il a néanmoins eu un contact téléphonique avec sa conseillère personnelle qui a été informée, dès le matin du deuxième jour, des raisons pour lesquelles le recourant n'allait pas poursuivre le stage.

Ce faisant, on peut considérer que le recourant a adressé une demande motivée de résiliation de l'assignation au stage à sa conseillère de l'ORP, comme cela est indiqué au chiffre 10 de l'accord de stage du 5 novembre 2024 et que cette dernière l'a acceptée, par courriel du 7 novembre 2024 adressé au prestataire.

4.2 À cet égard, on peut s'interroger sur l'opportunité et l'utilité d'un stage de trois jours qui a pour but, selon le chiffre 11 de l'accord de stage, de « compléter de manière ciblée les connaissances professionnelles du stagiaire dans un domaine où il présente des lacunes. Le but est d'approfondir et étoffer les connaissances professionnelles du stagiaire, afin d'améliorer son aptitude au placement et de lui donner ainsi une chance de s'insérer sur le marché du travail ».

En effet, compte tenu des attestations figurant dans le dossier de l'assuré, ce dernier était déjà largement formé sur les machines CNC et on discerne mal ce qu'un stage de trois jours sur une telle machine aurait pu lui amener au niveau de la formation, ni quelles lacunes il était nécessaire de combler. Si l'on peut encore admettre qu'une journée de stage pouvait être utile, pour que l'assuré se rende compte de l'environnement dans lequel le travail était effectué, la durée de trois jours, au vu de la formation et de l'expérience de l'assuré, était en revanche trop longue.

Apparemment, la durée du stage a été fixée par le prestataire, qui déclare dans son courriel du 9 janvier 2025 « je ne vous cache pas que si nous demandons trois jours de stage, il faut vraiment que la personne fasse une faute grave pour que l'on décide d'interrompre le stage, cela n'est pas dans nos habitudes, nous avons demandé trois jours car c'était le minimum pour savoir si Monsieur A_____ avait toutes les compétences dites et s'il correspondrait selon ce qui était mentionné dans son CV et lors de l'entretien d'embauche ».

Cette détermination fait plutôt penser que le prestataire souhaitait bénéficier d'une période d'essai pendant laquelle il allait observer les compétences de l'assuré, afin de déterminer s'il souhaitait concrétiser une relation de travail avec lui ; il ne s'agissait donc pas d'un stage de formation destiné à parfaire les connaissances de l'assuré, comme cela est indiqué dans l'accord de stage.

Dans le même sens, la description de « Machiniste sur tour CNC » communiquée par le prestataire montre clairement qu'un stage n'était pas nécessaire car, comme l'a d'ailleurs souligné la témoin en cours d'audience, l'assuré « remplissait toutes les cases » puisque les critères impératifs pour le poste étaient : avoir de l'expérience sur tour CNC, savoir utiliser et maîtriser la machine CNC ainsi que savoir la programmer et l'utiliser en fonction des programmes existants. Or, les attestations de l'IFAGE déposées dans le dossier de l'assuré confirment son expérience sur machine CNC, pour le tournage, le fraisage et la programmation.

Cette hypothèse est renforcée par le texte de l'assignation du 8 octobre 2024 « demande de candidature » adressée par l'ORP à l'assuré, qui lui fixe un délai au 10 octobre 2024 pour postuler à l'emploi de machiniste sur tour CNC.

Ce dernier ayant postulé dans le délai fixé et son dossier remplissant parfaitement les réquisits du poste, on peine à comprendre la nécessité de fixer à l'assuré, un mois plus tard, un stage de formation de trois jours, par assignation du 7 novembre 2024, si ce n'est que l'employeur potentiel souhaitait s'octroyer la

possibilité d'observer le travail du candidat pendant trois jours, en dehors du temps d'essai prévu par le Code des obligations, mais dans le cadre d'un « stage » rémunéré par la caisse de chômage.

Compte tenu de ce qui précède, la faute de l'assuré ne consiste pas dans le fait d'avoir quitté un stage avant l'aboutissement de ce dernier, mais bien plutôt d'avoir fait échouer une possibilité concrète d'obtenir un emploi rémunéré.

L'assuré ne conteste pas qu'il ne souhaitait pas donner suite à une éventuelle proposition de contrat de travail du prestataire, comme cela ressort clairement de son courriel du 12 novembre 2024 dans lequel il énumère, par ordre d'importance croissant, les désavantages du poste qui lui a été assigné.

Les critères concernant l'éloignement du domicile, l'existence d'un bouchon [embouteillage] le soir, les longues journées, le travail très poussiéreux et physique et l'absence de supplément pour nourriture sont clairement des motifs futiles qui ne sauraient justifier de ne pas avoir donné suite à la possibilité d'un emploi.

En revanche, les critères financiers tels que l'absence de 13^e salaire et surtout une rémunération bien en dessous des attentes, soit un salaire mensuel allant de CHF 4'000.- à CHF 4'200.-, constituent un élément objectif pouvant justifier le refus d'un poste de travail.

Néanmoins, la version du salaire inférieur proposé par le prestataire est contredite par ce dernier et le recourant n'a pu produire aucun élément prouvant ses allégations.

Il y a, toutefois, dans les déclarations de la témoin C_____ des éléments pouvant inspirer un certain doute. D'une part, cette dernière a déclaré que l'entreprise ne payait pas de 13^e salaire, alors même que le second témoin a déclaré qu'il percevait un 13^e salaire ; d'autre part, la représentante de l'OCE a confirmé que la fourchette salariale n'était pas communiquée à l'assuré.

Dans son courriel du 9 janvier 2025, la témoin a déclaré que « concernant le salaire, lors de l'entretien d'embauche le salaire n'a pas été mentionné car Monsieur A_____ ne nous a pas posé la question » ; en audience, elle a déclaré « Pour moi, les conditions financières étaient très claires, le recourant ne nous a d'ailleurs rien demandé à ce sujet ».

Or, si l'assuré n'avait pas été informé de la fourchette salariale par l'OCE, il paraît invraisemblable qu'il n'ait posé aucune question sur la rémunération salariale lors de l'entretien avec le prestataire.

La chambre de céans considère qu'il est établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, qu'il y a eu discussion du montant du salaire entre l'assuré et les représentants du prestataire lors de la séance d'introduction et que l'assuré a été déçu par la proposition salariale, ce qui explique les raisons pour lesquelles il n'a

pas semblé motivé ou intéressé pendant la suite de la journée et qu'il a interrompu son stage après une journée.

Il n'est toutefois pas possible de déterminer le montant exact du salaire qui a été proposé par le prestataire à l'assuré, dès lors que les déclarations des représentants du prestataire et du recourant ne concordent pas, bien que l'on puisse se demander pour quelles raisons l'assuré aurait inventé une proposition salariale de CHF 4'000.- à CHF 4'200.-, explication qu'il a maintenue continuellement, dès le début de la procédure et jusqu'au moment de son audition.

Cependant, le doute ne profitant pas à l'assuré, la chambre de céans considère qu'il n'est pas parvenu à établir, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le prestataire lui a effectivement proposé une fourchette salariale allant de CHF 4'000.- à CHF 4'200.-.

À cet égard, on peut interroger la pratique de l'OCE, telle qu'elle a été rapportée par sa représentante et qui consiste à ne pas révéler au chômeur le montant de la rémunération, de manière à le laisser négocier librement cette dernière avec l'employeur potentiel, alors même qu'il paraît évident que lorsqu'un chômeur se présente devant un employeur potentiel, il représente une partie faible et affaiblie par sa condition de chômeur, ce d'autant plus si un élément aussi essentiel que la rémunération offerte par l'employeur ne lui est pas communiquée par l'OCE. L'assuré est donc informé du nom de l'employeur, du lieu du travail, des qualifications recherchées, du descriptif du poste, mais pas de la fourchette de rémunération qui est proposée, alors même que le montant de la rémunération constitue l'une des conditions essentielles à la validité d'un contrat de travail.

S'il est vrai que, comme l'a souligné la représentante de l'OCE, cet office s'assure que la rémunération proposée est convenable, cette notion n'a d'incidence que par rapport à la conformité à la LACI mais elle ne garantit en rien que la rémunération convenable au regard de la LACI soit équitable par rapport à la formation et à l'expérience dont dispose l'assuré et qu'il va mettre au profit de son employeur.

À l'aune de ce qui précède et en raison du fait que les allégations du recourant quant au montant de la rémunération proposée ne peuvent pas être démontrées, il convient d'admettre que l'assuré a renoncé à un emploi convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI.

Le recourant a ainsi, d'un point de vue objectif, refusé d'accepter un emploi convenable. Dès lors, la faute est établie ainsi que le principe de la sanction qui en découle.

5. Le principe de la sanction étant admis, il reste à en examiner la quotité.

Le Bulletin LACI IC (D79) édité par le SECO (ci-après : barème SECO) qualifie de grave la faute consistant en un refus d'un emploi convenable à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même et fixe la suspension à une durée entre 31 à 45 jours.

5.1 En l'occurrence, l'intimé s'est considéré lié par le minimum de 31 jours prévu par l'art. 45 al. 4 OACI et repris par le barème SECO.

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. Il y a abus de celui-ci lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.2 ; 8C_601/2012 consid. 4.2, non publié in ATF 139 V 164 et les références).

Le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance (donc de la chambre de céans) n'est pas limité dans ce contexte à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« *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 toutefois, 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 du 19 octobre 2018 consid. 4.3 ; Boris RUBIN, *op. cit.*, n. 110 ad art. 30).

5.2 Le refus d'un emploi ne doit pas systématiquement et forcément être qualifié de grave, bien que la présomption que tel est le cas se fonde non seulement sur des directives administratives mais également sur une norme de rang réglementaire édictée par le Conseil fédéral.

Le principe est que la durée de la suspension doit être proportionnelle à la gravité de la faute, conformément au principe de rang constitutionnel de la proportionnalité, qui s'applique à l'ensemble des activités étatiques (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst. - RS 101]).

Ainsi, la jurisprudence admet que, même en cas de refus d'un emploi convenable assigné, il n'y a pas forcément faute grave, dans la mesure où l'assuré peut se prévaloir d'un motif valable à l'appui de son refus, à savoir d'un motif lié à sa situation subjective ou à des circonstances objectives qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral C 20/06 du 30 octobre 2006 consid. 4.2 ; ATAS/788/2016 du 4 octobre 2016 consid. 5a).

L'égalité de traitement que des normes telles que l'art. 45 al. 4 OACI et, à titre de directives administratives, les barèmes établis par le SECO, visent à garantir, ne doit pas se réduire à de l'égalitarisme.

À titre d'exemple, la chambre de céans a réduit la durée de la suspension du droit à l'indemnité d'un assuré de 31 jours à 22 jours pour défaut de suite donnée à une assignation reçue, en considérant que la faute de l'assuré, qui avait été convoqué à un entretien d'embauche pour un autre poste, était seulement moyenne (ATAS/1183/2018 du 18 décembre 2018).

De même, dans un arrêt du 25 mars 2019 (ATAS/262/2019), la chambre de céans a réduit la durée de la suspension du droit à l'indemnité d'un assuré de 31 jours à 16 jours pour défaut de suite donnée à une assignation reçue, en considérant que la faute de l'assuré, qui avait reçu plusieurs assignations et avait subi un surcroît d'activités, notamment la poursuite d'un stage pendant le délai de postulation, était d'une gravité moyenne inférieure.

5.3 Il s'agit, dans le cas présent, d'examiner si des circonstances particulières pouvaient justifier de s'écarter de la présomption que le refus d'un emploi procède d'une faute grave et doit dès lors, s'agissant d'un premier manquement, donner lieu à une suspension minimale de 31 jours du droit à l'indemnité de chômage, laquelle équivaut à près d'un mois et demi sans rémunération (étant rappelé que seuls les jours ouvrables sont concernés par une suspension du droit à l'indemnité de chômage, cinq indemnités journalières étant payées par semaine [art. 21 phr. 2 LACI]).

Interrogé sur sa situation personnelle au moment où il avait décidé de ne pas retourner chez le prestataire, l'assuré n'a pas fait état de troubles de la santé ou de problèmes de nature familiale.

Néanmoins, il paraît acquis qu'après l'entretien avec les responsables du prestataire, le recourant ne souhaitait pas accepter une éventuelle offre d'emploi.

Il se distingue toutefois d'un assuré qui n'aurait donné aucune suite à l'assignation ou ne se serait pas présenté à un stage, en ce sens qu'il a donné suite à la demande d'assignation au poste du 8 octobre 2024 et qu'il s'est rendu au premier jour du « stage » et a fait l'effort de rester jusqu'à la fin de la journée, alors même qu'il savait qu'il n'accepterait pas une offre d'emploi.

De surcroît, il s'agit, à teneur de son dossier, de la première sanction alors même que le délai-cadre a commencé le 14 juin 2023. S'y ajoute le fait que, jusqu'alors, l'assuré avait toujours donné suite aux assignations qui lui avaient été envoyées par l'ORP et qu'il avait fait parvenir avec diligence et dans les délais ses formulaires de preuve de recherches d'emploi.

L'assuré a, par ailleurs, trouvé un emploi d'une durée déterminée au 13 janvier 2025, ce qui confirme sa volonté de quitter au plus vite le chômage.

Il s'agit donc d'un manquement isolé, qu'il convient de mettre en perspective par rapport à l'assignation à un stage, inutile au demeurant, vu les compétences de l'assuré et les circonstances non éclaircies entourant la communication du montant de la rémunération.

Au vu de ces éléments, et dans la mesure, en outre, où il ressort de l'ensemble de son dossier administratif que l'assuré a fait preuve de régularité et d'assiduité dans ses recherches d'emploi et dans les suites qu'il a données aux assignations précédentes de l'ORP, la chambre de céans estime que la qualification de faute grave est excessive et que la suspension de 31 jours du droit à l'indemnité de chômage équivalent à près d'un mois et demi sans rémunération (seuls les jours ouvrables étant pris en compte [art. 21 phr. 2 LACI]), est disproportionnée.

Il convient ainsi de retenir une faute de gravité moyenne et de prononcer une suspension de 22 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité, laquelle respecte tant le principe de proportionnalité que celui de l'égalité de traitement (au vu notamment des jurisprudences précitées de la chambre de céans).

6.

6.1 Aussi le recours est-il partiellement admis et la décision réformée dans le sens précité.

6.2 Le recourant, qui obtient partiellement gain de cause, n'est pas représenté par un mandataire et n'a pas allégué des frais particulièrement importants pour défendre ses droits dans le cadre de la présente procédure, de sorte qu'aucune indemnité ne lui sera accordée à titre de participation à des frais et dépens (art. 61 let. g LPGA ; art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en matière administrative du 30 juillet 1986 [RFPA - E 5 10.03]).

6.3 Pour le surplus, en l'absence de loi spéciale prévoyant des frais judiciaires, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA en lien avec l'art. 1 al. 1 LACI).

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

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet partiellement.
3. Réforme la décision sur opposition du 14 janvier 2025 en réduisant de 31 jours à 22 jours la durée de suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage.
4. Dit que la procédure est gratuite.
5. 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

Véronique SERAIN

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