

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3085/2025

ATAS/190/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 10 mars 2026

Chambre 15

En la cause

A_____

recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

intimé

Siégeant : Marine WYSSENBACH, présidente; Anny FAVRE et Christine TARRIT-DESHUSSES, juges assesseurs

EN FAIT

- A.** **a.** A_____ (ci-après : l'assuré), né en 1995, est titulaire d'un CFC de cuisinier. Après avoir démissionné de son emploi de cuisinier pour fin juillet 2024, l'assuré s'est annoncé, le 2 août 2024, à l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) pour retrouver un travail à plein temps, dès le mois d'août 2024.
- b.** Selon son contrat d'objectifs du 9 août 2024, 14 recherches d'emploi au minimum par mois étaient attendues. L'assuré était à la recherche d'un emploi à plein temps, mais souhaitait être flexible, car il avait la garde de son fils une semaine sur deux. Il avait néanmoins confirmé à sa conseillère en placement son aptitude à 100% en ajoutant que son fils allait commencer l'école en août 2024. Il recherchait un poste de sous-chef de cuisine, de chef de cuisine ou de cuisinier.
- c.** Plusieurs postes lui ont été proposés par sa conseillère en placement, en particulier des postes de cuisinier responsable, cuisinier, chef de cuisine, sous-chef de cuisine et chef de partie.
- d.** Du 6 février au 11 avril 2025, l'assuré a participé à un stage de requalification au restaurant B_____.
- e.** En parallèle, il a postulé, sur assignation, en tant que cuisinier pour le restaurant C_____ pour un emploi de durée indéterminée dès le mois de mars 2025. Sur question, la représentante dudit restaurant, laquelle s'était adressée à l'OCE pour trouver un cuisinier, a indiqué que l'assuré - qui n'avait pas été engagé - était « venu à un rendez-vous sans avoir confirmé la date !!! Prétentions salariales trop élevées ».
- f.** La conseillère en placement a indiqué à un commis en charge du dossier de l'envoyer à la direction juridique de l'OCE, puisque l'assuré aurait « pu obtenir un gain intermédiaire si le salaire proposé était convenable ».
- g.** L'OCE a adressé un courrier à l'assuré le 7 mars 2025 pour lui donner un délai au 21 mars 2025 pour faire valoir son droit d'être entendu sur le refus d'emploi admissible au restaurant C_____.
- h.** L'assuré a été en incapacité de travail du 10 au 18 mars 2025.
- i.** Par décision du 25 mars 2025, l'OCE, soit pour lui sa direction juridique, a sanctionné l'assuré d'une suspension du droit aux indemnités de chômage pour une durée de 34 jours. L'assuré avait échoué à obtenir l'emploi proposé par le restaurant C_____ en faisant valoir des prétentions salariales trop élevées.
- j.** Par acte du 4 avril 2025, l'assuré a fait opposition à la décision de sanction. Il n'avait pas refusé un emploi convenable, mais avait, lors de l'entretien, évoqué des conditions salariales adaptées aux responsabilités exigées par le poste. Il ne s'agissait en aucun cas d'un refus, mais d'un échange professionnel visant à clarifier les attentes réciproques. Le poste proposé était celui de chef de cuisine,

fonction encadrée par la CCNT, avec un salaire minimum de référence de l'ordre de CHF 6'200.-. L'employeur lui avait pourtant indiqué rémunérer son chef actuel à moins de CHF 4'000.-, ce qui au vu du niveau de responsabilité, de la charge de travail attendue et du volume horaire mentionné, ne correspondait pas aux standards professionnels ni à une proposition décente. Il avait toutefois démontré une ouverture au dialogue, proposant de collaborer ponctuellement sous forme d'extras lors des hautes saisons. Aucune contre-proposition claire ne lui avait été soumise par l'employeur, si ce n'était une remarque indiquant qu'il « était cher », tout en affirmant que « tout était négociable ». Il expliquait qu'en outre l'entretien s'était déroulé dans un contexte peu professionnel : l'employeur avait plus de 30 minutes de retard, était manifestement désorganisé et n'avait pas su lui présenter une structure claire du poste. Cela soulevait de réelles inquiétudes quant au sérieux et à la pérennité du cadre de travail. Des éléments supplémentaires renforçaient cette impression : l'interdiction de poser des vacances en dehors de la fermeture hivernale, les propositions étonnantes de repos sur place pendant les longues coupures ou encore la mise à disposition de paddles pour occuper les employés durant les pauses. Ces pratiques, bien qu'originales, traduisent davantage un manque d'encadrement structuré qu'un véritable avantage. Il soulignait également que la carte du restaurant, tant sur place qu'en ligne, manquait de cohérence, avec des éléments obsolètes (comme un menu chasse en dehors de la saison), ce qui témoignait là encore d'un certain laxisme dans la gestion. L'employeur lui-même avait reconnu des difficultés à recruter du personnel qualifié, ce qui laissait présager une surcharge de travail durable pour le cuisinier en poste. Il se plaignait de n'avoir eu qu'un contact avec sa conseillère à laquelle il avait résumé les faits, mais pas reçu de demande écrite pour présenter son point de vue avant la sanction. Il résumait ainsi : il ne s'agissait pas « d'un refus d'emploi, mais d'une tentative d'instaurer un échange professionnel équitable. Refuser d'entrer dans un cadre instable, peu structuré et en contradiction avec les standards usuels de notre branche ne devait pas être qualifié de faute grave ».

k. Par courriel du 6 août 2025, la direction juridique a demandé à l'employeuse d'exposer le déroulement de l'entretien avec ce candidat. Cette dernière a indiqué se rappeler que le candidat avait indiqué souhaiter un salaire de CHF 6'200.- brut et s'était déclaré disposé à descendre jusqu'à CHF 5'800.- brut au minimum. Elle lui avait indiqué ne pas pouvoir lui offrir une telle rémunération pour le poste proposé. Le candidat n'avait pas réagi de sorte qu'elle n'avait pas jugé utile de formuler d'offre. Le candidat ne souhaitait pas travailler en coupure et proposait une disponibilité de 50% une semaine sur deux, ce qui ne correspondait pas aux besoins du restaurant. Il était principalement à la recherche d'un poste en CDI. Compte tenu de ses exigences salariales et de son absence de flexibilité, il lui avait semblé impossible de donner suite à cette candidature. Quant à l'organisation de l'entretien, deux dates avaient été proposées. Le candidat avait indiqué qu'il vérifierait avec son employeur au B_____, mais n'avait jamais

confirmé sa venue. Il était venu à l'une des dates proposées sans confirmation préalable. Le candidat n'avait pas proposé de travailler en tant qu'extra durant la saison estivale.

I. Par décision sur opposition du 12 août 2025, l'OCE a confirmé la sanction et a rejeté l'opposition, au motif que l'assuré, en faisant valoir des prétentions salariales trop élevées et faisant preuve de manque de flexibilité pour un poste à plein temps, avait laissé échapper un poste convenable, étant précisé que le revenu pour ce poste, pour un titulaire de CFC, selon la convention collective de la branche était de CHF 4'519.- brut par mois et non de CHF 6'200.-. Le fait d'avoir refusé un emploi dans un « cadre instable » pour des motifs propres, car l'emploi ne correspondait pas à ses vœux ne pouvait pas remettre en cause le caractère convenable de l'emploi de cuisinier proposé. La sanction prenait en compte la faute grave et une sanction précédente pour recherches insuffisantes durant le mois d'octobre 2024.

B. a. Par acte du 2 septembre 2025, l'assuré a saisi la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : chambre des assurances sociales) d'un recours contre cette décision. L'entretien s'était déroulé dans un cadre peu professionnel, l'employeuse était arrivée avec 45 minutes de retard à l'entretien, sans dossier clair ni description précise du poste. Aucun salaire concret, promesse d'embauche ou contrat ne lui avait été proposé. L'employeuse s'était contentée de lui indiquer que le chef qu'elle employait alors, qui n'avait pas de formation reconnue ni diplôme, gagnait entre CHF 4'000.- et 4'500.- par mois. Elle n'en était pas satisfaite. À aucun moment, elle n'avait essayé de négocier et ne lui avait pas proposé de contrat, car elle n'avait pas l'intention de l'engager, elle préférait le personnel non qualifié, car il était moins cher. Elle avait demandé à l'ORP de lui proposer un cuisinier, mais elle lui avait confirmé lors de l'entretien qu'elle voulait engager un chef de cuisine auquel elle ne voulait pas donner de salaire trop élevé et qu'elle compensait le salaire en offrant une chambre et l'utilisation d'un paddle en dehors des heures de travail, ce qui pouvait éventuellement intéresser une personne sans logement, mais ce qui n'était pas son cas. Selon une statistique officielle suisse, le salaire moyen d'un chef cuisinier avec CFC était de CHF 5'800.- brut. Une rémunération de CHF 4'000.- et 4'500.- était bien en-dessous de ce plancher et l'emploi proposé ne pouvait donc pas être qualifié de convenable. Si l'ORP pouvait considérer ce salaire comme un gain intermédiaire pendant une année, il se demandait ce qu'il en était pour lui après un an. Il considérait ce salaire comme indécent et insuffisant pour payer ses charges. Il ajoutait que l'employeuse refuserait de l'augmenter vu son attachement à l'argent. Il n'avait pas refusé le poste, car celui-ci ne lui avait pas été proposé. Il avait indiqué son dernier salaire, mais cela ne constituait pas un refus selon la jurisprudence en l'absence d'une offre ferme. Il avait indiqué ses prétentions en référence à la CCNT dans une discussion loyale et normale, sans que cela puisse être considéré comme un refus. L'employeuse était d'une réelle mauvaise foi, car

elle n'avait pas l'intention de l'engager et ne cessait de répéter qu'elle préférerait le personnel non qualifié. Avec un salaire aussi bas, ses frais incompressibles n'auraient pas été couverts. Il fallait également prendre en compte son état de santé, le fait qu'il avait dû subir trois opérations pour poser un stent de l'artère fémorale, nécessitant des soins réguliers et limitant ses capacités, et le fait qu'il avait souffert d'un burn-out après avoir accepté un poste inadapté qui avait gravement détérioré sa santé. La sanction l'avait conduit dans une situation de précarité et un grave déséquilibre. Il a conclu à l'annulation de la décision de sanction, la levée de la suspension et le rétablissement immédiat de ses droits. L'assuré a ensuite dressé une liste de reproches concernant le poste (poste de chef cuisinier pour le prix d'un cuisinier, pas de temps de pause suffisant pour rentrer chez lui mais possibilité de profiter de paddles, droit de consommer avec modération les boissons et réfrigérateur cadenassé à cause de précédent abus induisant un climat de méfiance, turn-over qui venait contredire la bonne ambiance annoncée par l'employeuse). Il contestait également avoir omis de confirmer sa venue et avait tenté à plusieurs reprises de joindre l'employeuse. Il était arrivé une demi-heure avant l'entretien, mais personne n'était présent malgré les heures d'ouverture indiquées. Il n'avait pu joindre personne par téléphone et avait pu constater que la carte proposait des plats qui n'étaient pas de saison, ce qu'il avait signalé durant l'entretien pour montrer son professionnalisme. Cela confirmait le manque de rigueur et d'organisation interne.

b. Le 9 octobre 2025, l'assuré a transmis des pièces complémentaires et a confirmé ses allégués et conclusions.

c. Le 10 octobre 2025, l'OCE a conclu au rejet du recours en rappelant que le législateur a fixé le principe selon lequel tout travail était convenable sauf exceptions non réalisées en l'espèce. L'assuré n'avait pas rendu vraisemblable que le salaire annoncé par l'employeur aurait été de CHF 4'000.- ou de CHF 4'500.- puisque'il s'agissait du salaire du chef actuel, non qualifié. L'assuré avait affirmé en premier lieu que le salaire proposé était moindre que celui fixé par la CCNT, mais avait ensuite indiqué s'être référé au salaire moyen d'un chef cuisinier, basé sur un calculateur en ligne (JobUp). L'employeuse avait indiqué que l'assuré ne s'était pas contenté d'indiquer son ancien salaire, mais avait souhaité un salaire de CHF 6'200.- ou d'au moins CHF 5'800.- brut. Le refus de poste pouvait être retenu même sans offre ferme, mais déjà lorsqu'un assuré fait échouer une possibilité d'engagement. L'employeuse avait également justifié l'absence d'engagement par le manque de flexibilité de l'assuré qui avait proposé de travailler à 50% une semaine sur deux, étant précisé que l'assuré n'avait pas pris position sur ce point. La confirmation de la date de l'entretien que l'assuré entendait démontrer par capture d'écran avait été adressée à « admin » et non à « laC____.recrutement@gmail.com ». Ces éléments ensemble avaient conduit l'employeuse à ne pas retenir la candidature de l'assuré. Enfin, l'assuré était tenu d'accepter cet emploi et aurait perçu des indemnités compensatoires durant une

année (gain intermédiaire), de sorte qu'il s'imposait de retenir une faute grave pour laquelle la sanction minimale est de 34 jours de suspension du droit. Les autres éléments allégués par le recourant n'étaient pas pertinents pour trancher le litige et tendaient à montrer que le recourant a sciemment adopté un comportement faisant douter de son intérêt pour le poste. Les autres griefs faits au poste proposé par le recourant n'étaient pas davantage pertinents puisqu'en période de chômage, le fait qu'un emploi ne corresponde pas aux attentes de l'assuré ne permet pas à ce dernier de le refuser.

d. Le 3 novembre 2025, l'assuré a répliqué en présentant ses observations quant à la réponse de l'OCE. Il a indiqué lors de l'entretien litigieux que le salaire moyen d'un cuisinier avec CFC était de CHF 5'800.- brut en se fondant sur une statistique officielle suisse. Il avait été très ouvert à la discussion avec la patronne de C_____. Il n'avait pas mis en avant son dernier salaire, mais avait répondu à la question de son interlocutrice. Il ne s'agissait pas de prétention salariale. La patronne lui avait indiqué le salaire de son chef, cuisinier non qualifié, et exposé qu'elle préférait le personnel non qualifié qui « coûtait moins cher ». Elle ne lui avait pas demandé ses prétentions salariales pensant que l'ancien salaire mentionné était beaucoup trop élevé pour elle. À aucun moment, elle n'avait proposé de l'engager. Il n'a pas refusé le poste et n'avait pas eu d'attitude inappropriée, son but étant de retrouver du travail au plus vite. Il avait pris contact et répondu à la patronne de C_____ et en avait pour preuve des courriels échangés. Il avait en effet proposé des disponibilités différentes que celles attendues par la patronne de l'établissement, car une faible rémunération lui était proposée et compte-tenu du non-partage du cahier des charges du cuisinier. Il avait pensé à travailler en gain intermédiaire, mais, d'une part, il n'avait pas reçu d'offre et, d'autre part, il se demandait ce qu'il aurait fait après, car la patronne n'aurait jamais proposé de l'augmenter et il se serait retrouvé en détresse financière. La sanction disproportionnée avait péjoré sa qualité de vie et celle de son fils. Il rappelait qu'un cuisinier travaille plus de 11h par jour, ce qui avait été son quotidien avant le chômage. Il n'avait reçu aucune offre d'emploi de C_____, mais il tenait à rappeler qu'un salaire de CHF 4'500.- était insuffisant pour vivre à Genève avec la charge d'un enfant. La sanction était lourde de conséquences pour lui et son fils dont il avait la garde une semaine sur deux.

e. L'OCE a dupliqué le 4 décembre 2025. Il reconnaissait que le salaire moyen indiqué par l'assuré ressortait du calculateur national des salaires qui présentait une moyenne des salaires en Suisse et à Genève en fonction de l'âge, des années de service et de la formation. L'OCE a relevé que dans la pièce 6 produite par le recourant, UNIA indique que la CCNT prévoit un salaire jusqu'à CHF 5'282.- pour les employés formés. Il a ajouté que dans une cause jugée par le passé (ATAS/736/2025) même dans le cas d'une rémunération inférieure de 70% au gain assuré, l'emploi demeurerait convenable, car l'assurée pouvait prétendre à des indemnités de chômage pour compenser le gain intermédiaire. Enfin, l'OCE a cité

la déclaration de la patronne de C_____ selon laquelle l'assuré avait indiqué ne pas vouloir accepter un salaire de moins de CHF 5'800.- en relevant que l'assuré l'avait confirmé dans son recours du 10 septembre et sa réplique du 3 novembre 2025, ce qui constituait des prétentions salariales.

f. À l'issue de l'instruction écrite, la cause a été gardée à juger.

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 pour une durée de 34 jours, au motif qu'il a adopté un comportement propre à faire échouer la prise d'un emploi convenable.

3.

3.1 Conformément à l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage : s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (art. 10 ; let. a) ; s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (art. 11 ; let. b) ; s'il est domicilié en Suisse (art. 12 ; let. c) ; s'il a achevé sa scolarité obligatoire, qu'il n'a pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne touche pas de rente de vieillesse de l'AVS (let. d) ; s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (art. 13 et 14 ; let. e) ; s'il est apte au placement (art. 15 ; let. f), et s'il satisfait aux exigences du contrôle (art. 17 ; let. g). Les conditions de l'art. 8 al. 1 LACI sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), ainsi que - dans les limites d'admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 et les références citées) - par les instructions édictées par le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (ci-après : Bulletin LACI IC).

3.2 La condition de satisfaire aux exigences du contrôle, posée par l'art. 8 al. 1 let. g LACI, renvoie aux devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle prévus par l'art. 17 LACI. Les al. 1 à 3 de cette disposition-ci imposent aux chômeurs des devoirs matériels, qui concernent la recherche et l'acceptation d'un emploi, la participation aux mesures de marché du travail et aux séances et entretiens obligatoires, ainsi que des devoirs formels, qui ont pour objet l'inscription au chômage et la revendication régulière des prestations au moyen de formules officielles (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014 [ci-après : Commentaire], n. 1 ad art. 17 LACI).

3.3 Si la liberté de choix de l'activité professionnelle est garantie par l'art. 27 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101), elle est toutefois restreinte en situation individuelle de chômage.

En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage à l'assurance (art. 16 al. 1 LACI).

3.4 Seuls les emplois ne répondant pas aux critères d'admissibilité mentionnés à l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés sans qu'il puisse y avoir de sanction (ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées).

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

3.5 Le fait qu'un emploi ne corresponde pas aux qualifications, aux prétentions salariales ou aux vœux professionnels d'une personne assurée n'autorise pas encore celle-ci à refuser cette opportunité de travail ; il appartient à la personne assurée d'accepter un tel poste jusqu'à ce qu'elle en trouve un qui corresponde mieux à ses attentes. Renoncer à un tel poste de transition, que l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre convenant mieux, n'est pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1 et les références).

3.6 Les éléments constitutifs d'un refus d'emploi sont réunis non seulement en cas de refus d'emploi expressément formulé, mais encore lorsqu'un assuré fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail en raison d'une attitude inappropriée. Tel est le cas notamment lorsque l'assuré ne prend pas contact avec l'employeur ou ne le fait pas dans le délai utile (arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 ; C 245/06 du 2 novembre 2007 et C 30/06 du 8 janvier 2007), ne répond pas à un appel d'un employeur (s'il peut s'attendre à une telle sollicitation).

3.6.1 Dans l'arrêt 8C_337/2008, le Tribunal fédéral a eu à juger le bien-fondé d'une sanction dans un cas relativement similaire à celui du présent litige où aucune offre ferme n'avait été faite à l'assuré. Il a jugé que l'assuré qui avait indiqué son salaire précédent, relativement élevé, sur demande d'un potentiel employeur aurait dû clairement indiquer à ce dernier qu'il était disposé à accepter un salaire inférieur. En omettant de le faire, il avait manqué à son obligation de minimiser le dommage. Le refus d'accepter un emploi convenable ne se limitait pas au refus exprès d'un poste par l'assuré ou à l'absence de déclaration d'acceptation explicite requise par les circonstances ; ce motif de refus couvrait, en principe, tout comportement empêchant la conclusion d'un contrat de travail. Le Tribunal fédéral rappelait que lors des négociations avec l'employeur potentiel, la volonté de conclure un contrat devait être exprimée clairement et sans ambiguïté afin de ne pas compromettre la cessation du chômage (Thomas NUSSBAUMER, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Rz. § 844, p. 2431).

3.6.2 Dans l'arrêt 8C_750/2019 du 10 février 2020, le Tribunal fédéral a rappelé cette jurisprudence en ce sens que dans le cadre d'une postulation, un assuré doit activement faire savoir qu'il se satisferait d'un salaire plus bas que celui qu'il touchait auparavant (8C_337/2008).

3.7 Selon l'art. 24 LACI, est réputé intermédiaire tout gain que le chômeur retire d'une activité salariée ou indépendante durant une période de contrôle. L'assuré qui perçoit un gain intermédiaire a droit à la compensation de la perte de gain. Le taux d'indemnisation est déterminé selon l'art. 22. Le Conseil fédéral fixe le mode de calcul du gain retiré d'une activité indépendante (al. 1). Est réputée perte de gain la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire, ce dernier devant

être conforme, pour le travail effectué, aux usages professionnels et locaux. Les gains accessoires ne sont pas pris en considération (art. 23 al. 3 ; al. 3).

3.8 La violation des obligations incombant au demandeur d'emploi expose celui-ci à la suspension de son droit à l'indemnité. Une suspension ne suppose pas nécessairement un lien de causalité entre le comportement de l'assuré et le prolongement du chômage et du dommage causé à l'assurance-chômage. Il suffit que certains comportements ou omissions comportent le risque d'un dommage pour qu'ils soient sanctionnés (ATF 141 V 365 consid. 2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_468/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3.2). Tel est notamment le cas d'une absence de candidature par l'assuré à un poste qui lui a été assigné (arrêt du Tribunal fédéral 8C_339/2016 du 29 juin 2016 consid. 4.5.3).

3.9 Conformément à l'art. 30 LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu entre autres lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (al. 1 let. c), ou n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (al. 1 let. d). Cette règle, notoire, s'applique même lorsque l'assuré n'a pas encore pu y être rendu attentif par l'autorité (Boris RUBIN, La suspension du droit à l'indemnité de chômage, *in* DTA 2017, p. 10).

L'art. 45 OACI prévoit que le délai de suspension du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit l'acte ou la négligence qui fait l'objet de la décision (al. 1 let. b). La suspension dure de 31 à 60 jours en cas de faute grave (al. 3 let. c). Il y a notamment faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (al. 4 let. b).

La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_675/2014 du 12 décembre 2014 consid. 5.3 ; 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1).

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_547/2023 du 12 avril 2024 consid. 4.3).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'art. 45 al. 3 OACI pose une règle dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque des circonstances particulières le justifient. Dans ce sens, leur pouvoir d'appréciation n'est pas limité par la durée minimum de suspension fixée par cette disposition pour les cas de faute grave (ATF 130 V 125 consid. 3.2). Lorsque la suspension infligée s'écarte des échelles de suspension, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI IC, ch. D73 et D74).

3.10 L'autorité doit tenir compte de circonstances telles que la situation personnelle (en particulier familiale), l'état de santé au moment où la faute a été commise, le milieu social, le niveau de formation, d'éventuels obstacles culturels et linguistiques, dans une certaine mesure (Boris RUBIN, Commentaire, n. 101 *ad* art. 30 LACI). Cependant, certains facteurs ne jouent en principe aucun rôle dans l'évaluation de la gravité de la faute. Il en va ainsi, entre autres, d'éventuels problèmes financiers (arrêts du Tribunal fédéral C 21/05 du 26 septembre 2005 consid. 6 ; C 224/02 du 16 avril 2003 consid. 5 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 109 *ad* art. 30 LACI).

Lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.5 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Constituent de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte, le salaire offert, l'horaire de travail, la situation personnelle de l'assuré. En revanche ne constituent pas des circonstances de ce genre, de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente ou encore l'imprécision de la description du poste assigné (Boris RUBIN, Commentaire, n. 117 *ad* art. 30 LACI). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_283/2021 du 25 août 2021 consid. 3.2).

Pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave, il faut partir, selon le Tribunal fédéral, du milieu de la fourchette de 31 à 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI), soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 153 consid. 3c). Ce principe doit également s'appliquer en cas de faute légère et moyenne (art. 45 al. 3 let. a et b OACI ; Bulletin LACI IC, ch. D77).

3.11 Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent 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 144 V 427 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_346/2023 du 16 août 2023 consid. 2.2). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait

dans le doute statuer en faveur de l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 8C_549/2018 du 22 janvier 2019 consid. 3).

4.

4.1 Le recourant soutient ne pas avoir reçu d'offre d'emploi et que l'emploi de cuisinier n'était pas convenable, de sorte qu'il ne pourrait pas être sanctionné pour l'avoir refusé.

La jurisprudence citée ci-dessus retient qu'il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable également lorsque l'intéressé fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail, de sorte que l'argument du recourant reposant sur l'absence d'offre ferme est infondé.

Quant à l'emploi convenable, la chambre de céans constate que le recourant, qui n'a certes pas reçu d'offre ferme, a fait valoir lors de l'entretien des prétentions salariales. En effet, il a fait mention d'un salaire de CHF 6'200.-, voire de CHF 5'800.-. Cela ressort de ses propres explications qui sont corroborées par le résumé de la potentielle employeuse. En mentionnant durant l'entretien un salaire de CHF 6'200.- ou à tout le moins de CHF 5'800.-, que cela soit par simple référence à son ancien salaire ou alors à la moyenne suisse des salaires, le recourant a donné à l'employeuse une raison de penser qu'elle ne pourrait pas lui offrir le salaire souhaité et que le candidat n'accepterait pas le poste, ce d'autant plus que les compensations qu'elle proposait étaient sans intérêt pour le recourant. Le recourant explique d'ailleurs qu'il avait compris des propos de la potentielle employeuse qu'elle ne l'engagerait pas à cause du fait qu'il « était trop cher » pour elle. L'on doit en effet conclure des propos de l'employeuse que cette dernière avait compris que les CHF 6'200.- ou à tout le moins CHF 5'800.- étaient des prétentions salariales du recourant. Le recourant ne peut donc pas être suivi lorsqu'il prétend n'avoir pas fait valoir de prétentions salariales. Si ce dernier n'entendait pas prétendre à ces salaires, il aurait dû immédiatement le dire clairement et sans ambiguïté à l'employeuse, conformément à ce qu'exige la jurisprudence en la matière.

S'agissant du fait que le recourant serait venu sans confirmer la date de l'entretien, il apparait sur la base des pièces au dossier qu'il y a vraisemblablement eu un malentendu, le recourant ayant répondu à l'employeuse sur une adresse de courriel valable, mais différente que celle utilisée précédemment. Cet événement est cependant sans pertinence pour le sort du litige au vu de ce qui précède et de ce qui suit.

4.2 Le recourant soutient ensuite que le travail de cuisinier pour l'employeuse potentielle n'aurait pas été convenable compte tenu en particulier de la rémunération trop basse. Il aurait dès lors été en droit de le refuser.

Il faut vérifier si l'emploi et la rémunération proposée étaient ou non conformes aux usages professionnels et locaux et, en particulier, s'ils satisfaisaient aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail.

Seul le recourant a soutenu que la potentielle employeuse lui avait indiqué que le cuisinier, qu'elle employait alors, percevait un revenu de CHF 4'000.- à 4'500.- par mois. Il n'a en revanche pas soutenu que l'employeuse lui aurait dit qu'il ne pouvait pas prétendre à un salaire supérieur. Le recourant l'a déduit du fait que son interlocutrice le trouvait trop « cher » et qu'elle aurait préféré les employés non qualifiés pour cette raison.

D'une part, le cuisinier en poste n'était pas qualifié, de sorte que le recourant ne pouvait pas inférer du salaire indiqué par son interlocutrice que son salaire serait nécessairement identique. D'autre part, le recourant aurait pu se voir offrir pour ce poste, au vu de sa qualification et de son expérience, un revenu plus élevé que CHF 4'500.-. L'affirmation selon laquelle il était trop cher tend à démontrer que l'employeuse avait conscience qu'un cuisinier qualifié devait être davantage rémunéré qu'un cuisinier sans qualification. La convention collective de la branche prévoyant un revenu mensuel brut de CHF 4'519.- pour un cuisinier titulaire de CFC (cf. CCNT, art. 10 ch. 1, III, let. a, valable dès le 1^{er} février 2025), le salaire versé à l'employé non qualifié, s'il avait été proposé au recourant, n'aurait en tout état pas été contraire à ladite convention. Pour le surplus, la loi ne prévoit pas que le salaire convenable doit correspondre à la moyenne suisse des salaires de la branche.

Si l'on ne peut pas connaître le salaire qui aurait été proposé au recourant si celui-ci avait indiqué à l'employeuse potentielle qu'il était prêt à recevoir un salaire moindre que celui qu'il percevait par le passé et moindre que celui de la statistique des salaires moyens en Suisse qu'il avait évoqué, l'on doit admettre que le salaire alors versé à un employé non qualifié était déjà convenable et aurait dû être accepté par le recourant au vu de la jurisprudence précitée.

Le recourant a en outre proposé de travailler une semaine sur deux à 50% plutôt que 100% compte tenu du fait qu'il trouvait le salaire et les conditions d'emploi insatisfaisantes. Cette proposition allait à l'encontre des besoins de l'employeuse potentielle, de sorte que le recourant a, ce faisant, eu une attitude incompatible avec l'acceptation d'un emploi assigné par l'assurance-chômage.

Inscrit au chômage depuis plusieurs mois, le recourant aurait dû se montrer ouvert à cet emploi de cuisinier malgré les inconvénients qu'il comportait et aurait pu percevoir des indemnités compensatoires.

Dans ces circonstances, l'intimé était fondé à retenir que le recourant a refusé un emploi qui lui aurait permis de réduire le dommage de l'assurance-chômage.

5. Le recourant invoque enfin des motifs qui auraient justifié selon lui en tous les cas qu'il refuse l'emploi litigieux.

C'est le lieu de rappeler que lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement.

En l'occurrence, dans l'examen du motif valable, la situation financière du recourant ne trouve pas de place au vu de la jurisprudence précitée (cf. consid. 3.10 supra).

Quant aux autres motifs, le recourant ne peut pas se prévaloir du fait que le poste proposé était un poste de chef plutôt que de cuisinier puisqu'il était à la recherche de ces deux types de postes et qu'en tant que personne à la recherche d'un emploi, il était tenu de prendre le poste qu'il lui était proposé. Comme vu ci-dessus, le salaire minimum était respecté et le recourant aurait pu prétendre à des indemnités compensatoires si le salaire finalement proposé avait été inférieur à son gain assuré. Ainsi, ni le type d'activité proposée ni le salaire ne permette de revoir la gravité de la faute. Quant à l'horaire de travail et les conditions de travail (pause, durée notamment), ils ne peuvent être déterminés avec précision faute pour le recourant et l'employeuse d'avoir conclu un contrat. Cela étant, même à admettre - comme l'affirme le recourant - que l'employeuse n'accordait pas des pauses suffisamment longues pour permettre à son cuisinier de rentrer à son domicile, durant le service, force est de constater que des pauses étaient accordées aux employés puisque des paddles étaient mis à leur disposition pour ces moments-ci. Il ne peut être retenu d'emblée que les conditions de travail auraient été contraires à la convention collective de travail, de nombreux travailleurs ne pouvant pas rentrer à leur domicile durant la journée de travail malgré des pauses conformes à la législation en vigueur. En tant que cuisinier, il connaissait déjà les exigences de cette profession. Le salaire plus élevé que le recourant espérait percevoir pour compenser les conditions difficiles de son emploi ou les aménagements souhaités pour être plus compatibles avec la garde de son fils une semaine sur deux - bien que compréhensibles - ne peuvent cependant pas s'imposer face à l'obligation qu'a tout chômeur de réduire le dommage en acceptant un poste assigné, en particulier pour le recourant qui était à la recherche d'un poste de cuisinier à temps complet.

La situation du recourant est à le lire plus difficile, à tout le moins une semaine sur deux, du fait qu'il exerce une garde alternée sur son enfant de 9 ans. Cette situation personnelle n'apparaît cependant pas si exceptionnelle qu'elle justifierait le refus d'un poste de cuisinier avec les exigences connues du recourant. En étant inscrit avec une pleine aptitude au placement, le recourant devait par conséquent être disponible pour les futurs employeurs à ce taux.

Il n'y a par conséquent aucun motif faisant apparaître la faute du recourant comme étant de gravité moyenne ou légère. Dès lors la suspension de 34 jours, soit 31 jours qui correspondent à la sanction minimale en cas de refus d'emploi (art. 45 al. 3 let. c OACI) augmenté de 3 jours compte tenu d'une précédente sanction, n'apparaît pas critiquable. Le principe de proportionnalité apparaît respecté puisque la sanction est en bas de la fourchette ce qui tient compte *de facto* des éléments apportés par le recourant (cf. consid. 3.11 deuxième paragraphe).

6. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

7. La procédure est gratuite (art. 61 let. f^{bis} *a contrario* LPGA en lien avec l'art. 1 al. 1 LACI, et art. 89H al. 1 LPA).

**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

La présidente

Nathalie KOMAISKI

Marine WYSSENBACH

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