

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3301/2023

ATAS/105/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 23 janvier 2025**

**Chambre 3**

En la cause

A\_\_\_\_\_

recourant

représenté par le Syndicat SIT, soit pour lui Madame Blerta  
TOLAJ, mandataire

contre

**OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI**

intimé

**Siégeant : Karine STECK, Présidente ; Michael BIOT et Claudiane CORTHAY, Juges  
assesseurs**

---

## **EN FAIT**

- A.**    **a.** Monsieur A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré), né en 1963, a travaillé durant plus de vingt ans dans le secteur de la communication pour différentes institutions (théâtres, compagnies théâtrales, musées, ...), ainsi que comme journaliste dans le domaine culturel.
- b.** En juin 2022, l'assuré s'est annoncé à l'assurance-chômage et un délai-cadre a été ouvert en sa faveur.
- B.**    **a.** Le 19 janvier 2023, l'office régional de placement (ci-après : ORP) a enjoint à l'assuré de suivre un stage de requalification auprès de « B\_\_\_\_\_ » (ci-après : le prestataire), du 30 janvier au 19 mai 2023.
- b.** Par courriel du 13 avril 2023 intitulé « rapport circonstanciel », le prestataire, soit pour lui Monsieur C\_\_\_\_\_, faisant suite à un entretien téléphonique avec Madame D\_\_\_\_\_ du même jour, a fait part d'un certain nombre de faits reprochés à l'assuré :
- le 1<sup>er</sup> février 2023, soit dès le début de la mesure, l'assuré avait indiqué qu'il souhaitait y mettre un terme, car il rencontrait trop de soucis dans sa vie personnelle et la mesure arrivait trop tôt ; il était toutefois revenu sur sa position le même jour ;
  - le 7 février 2023, l'assuré avait créé un conflit avec « un autre talent » (sic), arrivé en retard ;
  - le 14 février 2023, l'assuré s'était « fait rappeler à l'ordre » (sic), car il avait oublié ses clés de casier sur la serrure de ce dernier ;
  - le 24 février 2023, l'assuré avait eu « des propos déplacés » envers une intervenante (commentaires sur le physique de cette dernière) ;
  - le 27 février 2023, l'assuré avait été « brusque dans ses réactions face aux « feedbacks des autres talents » (sic) : il s'était exclamé : « Stop je n'ai pas le temps », s'était levé et avait quitté la séance ;
  - le 2 mars 2023, l'assuré s'était « fait recadrer » par les coachs afin de calmer la situation et la tension nées suite aux retours des autres participants ;
  - le 20 mars 2023, l'assuré s'était énervé et avait accusé le prestataire de censurer un de ses articles sur les abeilles, article qui avait été archivé ; il avait annoncé vouloir quitter la mesure, faire mauvaise presse au prestataire et porter plainte contre ce dernier ; le conseiller en personnel de l'assuré auprès de l'OCE avait alors été contacté ;

- le 23 mars 2023, l'assuré avait demandé que son article soit remis en ligne en se déclarant prêt à réécrire des passages ;
- le 4 avril 2023, les coachs s'étaient réunis pour informer le conseiller en personnel des « agissements » de l'assuré ; l'idée était de proposer une convention de stage afin de « réguler le comportement » de l'assuré ;
- le 6 avril 2023, l'assuré avait refusé de participer à une formation sur les ATS ( ? ) ;
- le 7 avril 2023, un « talent de la mesure » (sic) s'était plainte d'un comportement déplacé de l'assuré à son encontre ;
- du 20 avril (sic) au 11 avril 2023, l'assuré ne s'était pas présenté aux différents rendez-vous avec son coach ;
- le 11 avril 2023, l'assuré avait interrompu la séance pour travailler sur un projet privé ; rencontrant des problèmes avec son téléphone, il avait demandé « les téléphones des talents » (sic) et, après différents refus, s'était emporté, avait tapé du poing sur la table et crié.

Au vu de ces différents éléments, les coachs estimaient que, pour le bien de la mesure, de l'ambiance et des « interactions avec les talents », l'assuré n'avait pas sa place au sein de la mesure. Ils ne ressentaient en effet pas une envie de la part de l'intéressé de s'investir et d'apprendre de nouvelles méthodes, outils et techniques dans le domaine du marketing et de la communication.

**c.** Par courriel du 14 avril 2023, l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) a invité l'assuré à se déterminer sur les reproches faits à son encontre (attitude inappropriée et répétée durant la mesure).

**d.** Le 24 avril 2023, l'assuré s'est entretenu avec son conseiller. Il s'est déclaré choqué par l'abandon de la mesure et la brutalité du processus. Il a expliqué que la qualité de l'accompagnement lors de la mesure ne correspondait pas à ses attentes. Il a allégué que nombre des absences qui lui étaient reprochées étaient le fait d'incapacités à 100% et a souligné le travail fourni durant la mesure.

**e.** Par courrier du 28 avril 2023, l'assuré a exposé que l'arrêt de la mesure auprès du prestataire le touchait profondément et négativement dans sa santé et ses activités professionnelles. Selon lui, l'arrêt de la mesure était injustifié et infondé.

S'agissant du rapport du 13 avril 2023, il affirmait que certains des reproches qui lui étaient faits relevaient de l'insinuation calomnieuse et de la diffamation. Pour le surplus, il relevait que ces griefs ne lui avaient jamais été adressés en privé ou en présence de tiers, ni par écrit par son coach, C\_\_\_\_\_, durant la mesure. Qui plus est, les faits contenus dans ce rapport étaient selon lui tronqués, falsifiés et non conformes à la réalité.

En substance, il a expliqué avoir réalisé le projet qui lui était demandé, soit la rédaction d'un article sur le thème « nature et digital » pour un blog, accompagné d'une campagne sur les réseaux sociaux, travail qui avait été validé par la coach et les participants. Alors que ce travail devait s'effectuer à deux, il l'avait accompli seul dans son intégralité, ce qui lui avait pris près de 40 heures. Sa coach initiale avait quitté la structure après deux semaines et n'avait pas été remplacée par quelqu'un de compétent pour l'aider dans sa démarche, qui était l'utilisation à distance de Wordpress. Ce coach avait lui aussi quitté la structure précipitamment. L'article de l'assuré avait en définitive été retiré du blog, à son grand mécontentement.

L'assuré indiquait s'être entretenu 30 minutes par téléphone avec le prestataire après la suspension de la mesure. À cette occasion, il avait demandé à obtenir un certificat de stage résumant de manière positive et attractive ce qu'il avait réalisé.

De manière générale, il indiquait s'être rapidement rendu compte du caractère parfaitement inadapté du prestataire par rapport à son profil professionnel. Il avait fait part de ses doutes à cet égard, de ses réserves et de son désarroi, relatifs à la structure et au fonctionnement flou de celle-ci. Selon lui, cette mesure ne faisait guère de sens dans le contexte concret et ne répondait pas à ses besoins et attentes. Il s'en était également ouvert à l'OCE qui lui avait indiqué avoir fait « remonter l'information ».

L'assuré ajoutait qu'aucun participant ne s'était plaint auprès de lui d'un comportement inapproprié. Il assurait avoir entretenu de bonnes relations avec les autres participants et avoir été choqué de la manière abrupte et brutale dont on lui avait imposé l'arrêt de la mesure. En définitive, il demandait qu'aucune sanction ne soit prise à son encontre et à pouvoir bénéficier d'un certificat de stage.

**f.** Par décision du 21 juin 2023, l'OCE a prononcé la suspension du droit à l'indemnité de l'assuré pour une durée de seize jours, au motif que c'était en raison du comportement de l'intéressé que la mesure du marché du travail auprès du prestataire avait dû être interrompue. En effet, suite à plusieurs événements survenus entre le 1<sup>er</sup> février et le 11 avril 2023, il avait été décidé, en accord avec les coaches et pour le bien de la mesure, de mettre un terme à cette dernière. L'intéressé n'y avait pas sa place. Ses explications ne pouvaient être retenues pour justifier ses manquements.

**g.** Le 17 août 2023, l'assuré s'est opposé à cette décision.

Il indiquait en substance s'être ouvert à sa conseillère en personnel, lors d'un entretien, le 15 mars 2023, sur les dysfonctionnements constatés dans le cadre de la mesure et qui rendaient celle-ci, à son avis, inefficace.

Il avait fourni un travail important et participé activement à la mesure, malgré des conditions difficiles (changements de coach, manque de suivi et de considération). Il avait entretenu de bonnes relations avec les participants et intervenants.

Il n'avait fait l'objet d'aucun avertissement par le prestataire ou l'ORP avant le courriel du 13 avril 2023.

Il rappelait avoir toujours, depuis son inscription au chômage, rempli ses obligations avec soin et diligence et n'avoir fait l'objet d'aucune sanction.

Pour le surplus, s'agissant des griefs qui lui étaient adressés, il estimait être en droit de reprocher à un autre participant le fait d'être en retard. Quant au prétendu comportement inapproprié, il n'avait jamais fait l'objet d'un quelconque rapport ou avertissement et était totalement contesté.

À l'appui de ses dires, l'opposant produisait notamment cinq attestations établies par des participants à la mesure confirmant en substance avoir entretenu de bonnes relations avec lui et n'avoir pas constaté que son comportement serait inadéquat.

**h.** Par décision du 19 septembre 2023, l'OCE a rejeté l'opposition

Selon l'OCE, c'est bien en raison du comportement de l'assuré que la mesure a dû être interrompue.

Pour le surplus, le fait que 20% environ des participants à la mesure aient attesté de bonnes relations avec l'assuré ne permettait pas de renverser la présomption induite par les affirmations du prestataire, qui avait détaillé de manière précise les comportements reprochés à l'intéressé et indiqué que l'assuré avait été « recadré » et averti que son comportement n'était pas adéquat, notamment en date du 2 mars 2023.

**C. a.** Par écriture du 12 octobre 2023, l'assuré a interjeté recours contre cette décision. Principalement, il conclut à ce qu'il soit renoncé à toute sanction.

En substance, le recourant reproche à l'intimé de s'être fondé exclusivement sur l'avis émis par C\_\_\_\_\_ et exprimé dans le courriel du 13 avril 2023 pour mettre fin à la mesure. Selon lui, les allégations floues et contradictoires du prestataire ne suffisent pas pour tenir pour établi qu'il aurait adopté un comportement entravant la bonne marche de la mesure et justifiant l'interruption brutale de celle-ci. Il n'a pas été démontré qu'il aurait adopté un comportement fautif.

Un arrêt brutal de la mesure était quoi qu'il en soit disproportionné, vu l'absence de mise en garde ou d'avertissement.

**b.** Invité à se déterminer, l'intimé, dans sa réponse du 13 novembre 2023, a conclu au rejet du recours.

L'intimé tire la conclusion du courrier du 8 novembre 2023 produit par le recourant que, contrairement à ce que ce dernier affirme, il a bien été interpellé à plusieurs reprises par le prestataire au sujet de son comportement, puisqu'il y a eu un entretien avec son coach, le 27 février 2023, un « recadrage », le 2 mars 2023, un second entretien avec son coach le 20 mars 2023, et un troisième, le 11 avril 2023.

L'intimé en tire la conclusion que le prestataire a donc procédé de manière adéquate et que la mesure n'a été arrêtée qu'après plusieurs interpellations de l'intéressé.

c. Dans sa réplique du 12 décembre 2023, le recourant a persisté dans ses conclusions.

Il relève qu'il lui est reproché un comportement inadéquat le 23 mars alors même qu'il est noté qu'il était absent pour cause de maladie ce jour-là.

Le prestataire affirme avoir interpellé à deux reprises son conseiller, en dates des 20 mars et 4 avril 2023 pour se plaindre et suggérer une convention de stage. Or, il ne figure nulle trace desdits échanges entre le prestataire et l'OCE, ni d'une éventuelle convention de stage au dossier.

d. Des audiences d'enquêtes se sont tenues en date du 13 juin 2024. Ont été entendus : C\_\_\_\_\_, responsable de la mesure chez le prestataire, D\_\_\_\_\_, ancienne conseillère en personnel à l'ORP, ainsi que Madame E\_\_\_\_\_, cheffe de groupe à l'ORP.

e. Suite à ces audiences, C\_\_\_\_\_ a produit les procès-verbaux des séances de coachs durant lesquelles les comportements problématiques avaient été relatés. S'agissant de la convention de stage, il a indiqué avoir retrouvé un courriel proposant à la conseillère de l'assuré une convention n'ayant jamais été mise sur pied. Quant au certificat de stage, il a affirmé qu'il avait été corrigé en octobre et renvoyé à l'assuré.

Ont été produits, notamment :

- un courrier adressé par le prestataire à l'ORP le 5 avril 2023 récapitulant les reproches faits à l'assuré décrit comme « quelqu'un de peu patient et n'hésitant pas à faire preuve de mécontentement », d'« un peu tête en l'air », ayant pour habitude d'oublier des rendez-vous avec ses coachs, ses clés, etc., réagissant de façon brusque, quittant parfois la pièce sans raison ou en prétextant une tâche à effectuer immédiatement ; il lui était fait grief d'être « souvent frustré », avec des sautes d'humeur, d'avoir fait part de son mécontentement à d'autres participants – ce qui aurait causé « une crise au sein du cercle marketing » – de ne participer que peu aux différentes réunions, d'avoir été malade à plusieurs reprises les jours de rendez-vous avec son coach ou de présentation, de s'isoler parfois pour travailler sur des projets personnels ou ses recherches d'emploi, globalement, d'avoir un « comportement passif-agressif » et de manifester peu d'intérêt pour le programme ; il était suggéré de mettre en place une convention de stage voire, selon avis de l'ORP, d'arrêter le stage et de rediriger l'assuré vers une mesure de formation plus conventionnelle ou un coaching personnel ;

- une note de C\_\_\_\_\_ dont on ignore à quelle date elle a été rédigée, dont il ressort en substance que l'assuré aurait fait « des efforts de recherches mais aucun effort au niveau pratique » ; le reste de la note est difficilement compréhensible compte tenu du langage utilisé par son rédacteur (qui évoque « sprint » et un projet dont on ignore en quoi il consistait exactement) ; il relate également que, durant un entretien, l'assuré a rencontré des problèmes avec son téléphone, qu'il lui a demandé de lui prêter le sien, ce qu'il a refusé, qu'il a alors piqué une colère et « taper du point » (sic), l'assuré se serait alors plaint que la mesure lui faisait perdre du temps et de l'argent, avant de s'excuser, mais selon C\_\_\_\_\_, ces « éléments de colères » (sic) ne sont pas excusables ;
- d'autres documents dans lesquels certains coachs qualifient l'assuré de « fragile émotionnellement », souvent frustré avec des « sauts d'humeur », « brusque dans ses réactions » ;
- un autre document dans lequel un autre coach parle de l'assuré comme de « quelqu'un qui recherche beaucoup ses mots et très calme » ;
- un document daté du 20 mars, dans lequel C\_\_\_\_\_ relate que l'assuré s'est plaint du fait qu'il avait supprimé son article, ce qu'il considérait comme une censure, qu'il avait alors annoncé vouloir quitter la mesure et faire mauvaise presse au prestataire ;
- une autre coach relève que l'assuré a besoin de comprendre tout et qu'il a peur de déranger, qu'il a toujours beaucoup de questions, surtout techniques ;
- il ressort d'une séance du 21 février 2023 qu'il était envisagé de faire un « meeting » pour « recadrer l'attitude de l'assuré ».

**f.** Par écriture du 22 juillet 2024, le recourant a persisté dans ses conclusions.

Il tire la conclusion des pièces produites que son exclusion a été la réaction aux plaintes qu'il a formulées concernant la mesure et au fait qu'il avait menacé de lui faire mauvaise presse.

Il répète que son coach a changé trois fois durant la mesure. Or, chacun d'eux avait des méthodes, des domaines de compétence et des approches dissemblables.

Il relève que la quasi-totalité des reproches qui lui sont faits sont postérieurs à mars 2023, date à laquelle il s'est plaint auprès de sa conseillère ORP.

Il souligne que la fragilité émotionnelle évoquée par certains des responsables du prestataire trouve son origine dans sa dépression, attestée par des certificats de son médecin traitant et qui a d'ailleurs entraîné plusieurs incapacités de travail, lesquelles lui sont également reprochées.

Il fait remarquer que le 11 avril 2023, soit deux jours seulement avant qu'il soit mis fin à la mesure, C\_\_\_\_\_ lui a fixé des objectifs « réalisables en trois semaines », sans qu'il ne soit jamais question d'une convention de stage, d'un avertissement ou d'un possible arrêt de la mesure.

Le recourant indique n'avoir jamais eu connaissance du courriel du 5 avril 2023 adressé à son ancien conseiller ORP. D'ailleurs, ce courriel ne figure pas au dossier de l'ORP. Il n'a donc été ni informé, ni averti par l'ORP ou par le prestataire.

**g.** Par écriture du 29 juillet 2024, l'intimé a également persisté dans ses conclusions.

Selon lui, il ressort clairement de l'ensemble des éléments du dossier, en particulier du rapport initial du prestataire et des pièces transmises par C\_\_\_\_\_, que le comportement et l'attitude du recourant sont à l'origine de l'interruption de la mesure avant son terme.

L'intimé rappelle que le rapport liant un prestataire à un assuré participant relève d'une mesure du marché du travail et non d'un contrat de travail, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'obtenir l'assentiment du participant pour y mettre fin, ni de l'avertir préalablement. On ne se trouve pas dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat.

**h.** Les autres faits seront repris – 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 de seize jours infligée au recourant pour avoir adopté un comportement ayant entraîné l'interruption d'une mesure du marché du travail.

3.

**3.1** L'assurance-chômage alloue des prestations financières au titre des mesures relatives au marché du travail (MMT) en faveur des assurés et des personnes menacées de chômage (art. 59 al. 1 LACI).

Les MMT visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi (art. 59 al. 2 LACI).

Ces mesures ont notamment pour but : a. d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable ; b. de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail ; c. de diminuer le risque de chômage de longue durée ; d. de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle.

Les MMT visent ainsi l'amélioration de l'aptitude au placement des assurés sur le marché du travail. Cela implique, d'une part, que les mesures soient adaptées à la situation et au développement du marché du travail, d'autre part, qu'elles prennent en compte la situation personnelle, les aptitudes et les inclinations des assurés (ch. A23 Bulletin LACI MMT).

**3.2** Selon l'art. 17 al. 3 let. a LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance a l'obligation, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer aux MMT propres à améliorer son aptitude au placement.

La violation de cette obligation expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité. Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu, notamment lorsqu'il est établi que celui-ci ne se présente pas à une MMT ou l'interrompt sans motif valable.

On considère en effet que, de la sorte, 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. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire que, du moins sauf réitérations, la sanction prévue par l'art. 30 al. 1 LACI constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (ATF 125 V 197 consid. 6a ; arrêt du Tribunal fédéral C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 3 *ad* art. 17, n. 5 *ad* art. 30). 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 Soziale Sicherheit, SBVR* vol. XIV, 2<sup>ème</sup> éd. 2007, p. 2424, n. 825).

**3.3** Selon la doctrine, une sanction se justifie lorsqu'un assuré refuse de participer à une MMT (que celle-ci ait été assignée par l'ORP ou revendiquée par l'assuré - note pied de page 46), quitte la mesure avant son terme pour une autre raison qu'une prise d'emploi, ou compromet le déroulement de la mesure en raison de son comportement (absence ou retard injustifié, violation des instructions, mauvaise volonté, passivité extrême, etc.). Il importe que le comportement d'un assuré n'influence pas négativement l'ambiance générale au sein d'un groupe de participants à une mesure. Le but de la sanction est ici de favoriser l'intégration des assurés dans le marché du travail et de garantir la bonne exécution des mesures (Boris RUBIN, *op.cit.*, ch. 70 ad art. 30).

Pour déterminer si un assuré dispose d'un motif valable de ne pas participer à une MMT, il faut en principe appliquer par analogie les critères relatifs au travail convenable mentionnés à l'art. 16 LACI. Ces critères ne s'appliquent pas forcément dans leur intégralité. Cela dépend des dispositions spéciales applicables. L'adéquation entre la MMT et les critères fixés à l'art. 16 al. 2 LACI s'examine en principe, non en relation avec l'organisme qui gère la mesure, mais en rapport avec les activités effectivement exercées par l'assuré au sein de l'organisme en question. L'obligation de participer à une MMT ne dépend en principe pas de la pertinence de celle-ci (Boris RUBIN, *op.cit.*, ch. 71 ad art. 30).

**3.4** La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). L'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI – RS 837.02) distingue trois catégories de fautes – à savoir les fautes légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui est de 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 (art. 45 al. 3 OACI). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, *op. cit.*, 2014, ch. 114 ss ad art. 30).

En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions 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 d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1).

La directive du SECO prévoit que la durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, tel que le mobile, les

circonstances personnelles relatives à l'assuré, les circonstances particulières, le cas échéant, du cas d'espèce (*cf.* D64 Bulletin LACI IC).

Si l'assuré ne suit pas un cours ou l'interrompt sans excuse valable, une suspension du droit à l'indemnité doit être prononcée, de 10 à 12 jours pour un cours d'environ trois semaines, de 13 à 15 jours pour un cours d'environ quatre semaines, de 16 à 18 jours pour un cours d'environ cinq semaines et de 19 à 20 jours pour un cours de dix semaines. Lorsque la durée du cours est plus longue, la suspension doit être augmentée en conséquence (*cf.* D79 3.D 1-6 Bulletin LACI IC).

Selon la jurisprudence, 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 (ATF non publié du 26 novembre 2007, C 254/06, consid. 5.3).

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\_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Le juge ne s'écarter de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. Il y a abus du pouvoir d'appréciation 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 123 V 150 consid. 2).

#### 4.

**4.1** Pour l'établissement des faits pertinents, il y a lieu d'appliquer les principes ordinaires régissant la procédure en matière d'assurances sociales, à savoir, en particulier, la maxime inquisitoire, ainsi que les règles sur l'appréciation des preuves et le degré de la preuve.

La maxime inquisitoire signifie que l'assureur social et, en cas de litige, le juge, établissent d'office les faits déterminants, avec la collaboration des parties, sans être liés par les faits allégués et les preuves offertes par les parties, en s'attachant à le faire de manière correcte, complète et objective afin de découvrir la réalité matérielle (art. 43 LPGA ; art. 19 s., 22 ss, 76 et 89A de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10] ; Ghislaine FRÉSARD-FELLAY/Bettina KAHIL-WOLFF/Stéphanie PERRENOUD, Droit suisse de la sécurité sociale, vol. II, 2015, p. 499 s.). Les parties ont l'obligation d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués ; à défaut, elles s'exposent à devoir supporter les conséquences de l'absence de preuve (art. 28 LPGA ; ATF 125 V 193 consid. 2 ; 122 V 157 consid. 1a ; 117 V 261 consid. 3b et les références).

**4.2** Une preuve absolue n'est pas requise en matière d'assurances sociales. L'administration et le juge fondent leur décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 et les références). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 319 consid. 5a ; Ghislaine FRÉSARD-FELLAY/Bettina KAHIL-WOLFF/Stéphanie PERRENOUD, *op. cit.*, p. 517 s.). Reste réservé le degré de preuve requis pour la notification de décisions, l'exercice d'un moyen de droit, le contenu d'une communication dont la notification est établie (ATF 124 V 400 ; 121 V 5 consid. 3b ; 119 V 7 consid. 3c/bb ; ATAS/286/2018 du 3 avril 2018 consid. 3 ; ATAS/763/2016 du 27 septembre 2016 consid. 4 et 5c).

## 5.

**5.1** En l'espèce, la mesure de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité du recourant, pour une durée de seize jours, est consécutive à la décision de l'OCE d'interrompre en avril 2023 – en raison du comportement de l'intéressé – sa participation à la mesure qui lui avait été accordée du 30 janvier au 19 mai 2023. L'OCE explique avoir mis fin à la mesure suite au signalement effectué par le prestataire par courriel du 13 avril 2023.

Le recourant conteste avoir adopté un comportement fautif ayant pu justifier la décision du prestataire et de sa conseillère.

**5.2** Comme rappelé précédemment, une sanction se justifie lorsqu'un assuré compromet le déroulement de la mesure en raison de son comportement (absence ou retard injustifié, violation des instructions, mauvaise volonté, passivité extrême, etc.). En effet, il importe que le comportement d'un assuré n'influence pas négativement l'ambiance générale au sein d'un groupe de participants à une mesure. Il s'agit donc de déterminer si l'on peut admettre, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le comportement du recourant justifiait la demande de l'organisateur du cours de l'écartier de la formation et, partant, si la sanction infligée par l'OCE en découlant était justifiée ou non.

La décision d'interrompre la mesure a été prise suite au courriel du prestataire du 13 avril 2023. Le signataire de ce courriel a été entendu par la Cour de céans. Or, C\_\_\_\_\_ a reconnu spontanément qu'il n'était arrivé au sein du prestataire qu'en mars 2023 et qu'il ne pouvait donc éclairer la Cour sur les faits s'étant produits avant son arrivée. Invité à s'expliquer sur les faits allégués dans le courriel du 13 avril 2023, C\_\_\_\_\_ a admis ne pas en être le rédacteur. Il a expliqué à cet égard

qu'en réalité, ce document avait été rédigé par une des collaboratrices du prestataire, Madame F\_\_\_\_\_, qui – avant d'être collaboratrice – avait participé à la mesure au même titre et en même temps que le recourant. Cette manière de procéder – signer un courriel dont il n'était pas le rédacteur et dont il ne pouvait vérifier l'exactitude – paraît pour le moins discutable. Cela suffit à s'interroger sur la réalité des faits qui y sont rapportés, d'autant plus que la personne désignée comme la rédactrice n'était pas collaboratrice au moment des faits, mais participante à la mesure au même titre que le recourant. Ces circonstances à elles seules jettent de sérieux doutes sur les faits reprochés au recourant.

Ces doutes sont encore alimentés par la suite des explications du témoin. En effet, ce dernier, s'agissant des propos « déplacés » imputés au recourant à l'encontre d'une participante, a expliqué en avoir entendu parler par F\_\_\_\_\_, qui aurait elle-même eu un contact avec la personne en cause, sans pouvoir préciser de manière plus détaillée en quoi consistaient les faits : il serait question de « mots voire regards déplacés » (sic). Le témoin s'est d'ailleurs immédiatement ravisé en indiquant qu'il avait peut-être entendu parler des faits par quelqu'un d'autre que F\_\_\_\_\_, ses souvenirs n'étant pas précis. Il lui a également été impossible d'affirmer que le coach alors en place avait fait remonter les faits à l'assuré.

Le témoin a ensuite expliqué que, de manière générale, les coachs donnaient à leurs « talents » (sic : comprendre les participants à la mesure), des missions en lien avec le marketing et qu'il pouvait effectivement arriver qu'ils travaillent longuement sur un projet dont le résultat final était archivé s'il ne correspondait pas à ce qui était attendu ou n'était plus d'actualité. En l'occurrence, un incident s'est produit avec l'assuré concernant un article qu'il avait rédigé sur le thème des abeilles, dont le fondateur de la structure avait demandé l'archivage car il le jugeait sans lien avec la ligne éditoriale qui vise le monde digital. S'en est suivie avec l'assuré une discussion plutôt animée, l'intéressé ayant demandé que son article soit remis en ligne, menaçant, à défaut, de faire « mauvaise presse » au prestataire. Le témoin avait alors tenté de lui expliquer que cela pouvait arriver dans le monde du marketing d'abandonner un projet. Cela étant, la Cour de céans ne comprend pas très bien en quoi le fait, pour un participant, de s'insurger du fait que son travail soit mis au placard – fût-ce de manière un peu virulente – compromettrait la mesure au point de justifier l'interruption immédiate de cette dernière.

Le témoin a ensuite évoqué une autre réunion, que l'assuré aurait interrompue par un accès de colère en tapant du poing sur la table. Certes, il s'agit là d'une attitude peu adéquate, mais en dehors de cet épisode isolé, force est de constater que le prestataire n'a pas été en mesure d'établir de manière circonstanciée que l'attitude du recourant aurait mis en péril le bon déroulement de la mesure. Il sied à cet égard de relever que le recourant a produit un certain nombre d'attestations d'autres participants témoignant du fait qu'il avait participé activement à la mesure et que son comportement avait été adéquat. D'ailleurs, dans certains

documents produits par le prestataire lui-même, l'assuré est décrit par les coachs comme calme, impliqué, appliqué et soucieux de bien faire sans déranger. Certes, il posait beaucoup de questions, souvent techniques, et est également décrit comme pouvant être « brusque dans ses réactions », cela étant aucun comportement véritablement problématique n'a pu être établi. À cet égard, le témoignage de E\_\_\_\_\_, cheffe de groupe à l'ORP, apparaît particulièrement édifiant puisqu'il en ressort que la décision d'interrompre la mesure a été prise sur la seule base du « rapport circonstanciel » du prestataire, dont il a déjà été indiqué que les faits qu'il rapportait étaient relatés par des personnes ne pouvant apporter de précisions sur les circonstances ni même les protagonistes. À cet égard, E\_\_\_\_\_ a indiqué que « peu importaient en quoi consistaient les faits exactement » (sic). Selon elle, il ne lui appartenait pas d'investiguer la chose. Il lui suffisait que l'on rapporte un comportement « inapproprié » sans savoir ce que ce terme recouvrait exactement, ce qu'elle justifie par le fait qu'il serait difficile d'imposer à un prestataire de continuer une mesure dont il ne veut plus. Selon elle, les rapports des prestataires sont présumés correspondre à la réalité, car ils « n'ont aucun intérêt à amener des éléments faux ». Or, dans la mesure où le seul fait grave reproché à l'assuré (un comportement inapproprié envers une autre participante) n'a pu être établi (on ignore en quoi consistait ce comportement et même envers qui l'assuré l'aurait adopté), il aurait à tout le moins fallu investiguer la question avant de prendre une décision lourde de conséquences pour le recourant.

Eu égard à l'ensemble des faits ressortant de l'instruction, il apparaît bien plutôt que la mesure n'était pas adaptée au recourant, conclusion à laquelle parvient d'ailleurs le prestataire lui-même dans le courriel à l'origine de la procédure. On rappellera que l'assuré, dans la soixantaine, a exercé durant plus de trente ans dans le domaine de la communication. Désireux de se former aux nouvelles méthodes, il s'est retrouvé confronté à trois coachs différents – sur une période d'à peine trois mois –, très jeunes, utilisant – ainsi que la Cour de céans a pu s'en rendre compte lors de l'audition de C\_\_\_\_\_ et à la lecture des différents « rapports » versés au dossier –, un langage formaté, pour ne pas dire abscons, non maîtrisé à la forme et au niveau de l'orthographe, ce qui apparaît pour le moins problématique dans le domaine de la communication et pour un assuré journaliste ayant exercé un métier d'écriture durant toute sa carrière. Il y a eu à n'en pas douter non seulement un choc des cultures, mais également des générations, dont ne pouvaient que découler un certain nombre de malentendus. Certes, le but de la mesure était d'initier l'assuré aux nouvelles techniques, mais on peut légitimement se poser la question de l'adéquation de la mesure proposée, confrontant un assuré au seuil de la retraite et au bénéfice d'une expérience professionnelle bien plus riche que celle des « coachs » chargés de le former et quelque peu désorganisés.

Au vu de l'ensemble des circonstances, telles qu'elles sont apparues lors de l'audition des différents protagonistes, il apparaît que le recourant n'a ni refusé de participer à une mesure de marché du travail, ni quitté celle-ci de son propre chef, ni même compromis le déroulement de la mesure en raison de son comportement, les différents faits énoncés par le prestataire par le biais d'un courriel – signé par un coach n'ayant eu connaissance des faits que par des ouï-dire et rédigé par une collaboratrice dont il s'avère qu'elle était elle-même participante à la mesure au même moment que l'assuré et non directement témoin – n'ayant pu être établis.

Qui plus est, le fait de demander l'exclusion du recourant, sans lui donner l'occasion d'exposer sa version des faits au préalable apparaît disproportionnée, d'autant que rien ne vient attester les différents « recadrages » (sic) auxquels se réfère le prestataire dans certains documents produits. Au contraire, il apparaît que si certains entretiens ont été « envisagés », ils semblent ne pas avoir été concrétisés, à l'image de la convention de stage évoquée et finalement jamais soumise à l'intéressé. On rappellera enfin que jamais l'assuré n'a fait l'objet d'une autre sanction depuis son inscription au chômage.

Au vu des considérations qui précèdent, la Cour de céans considère qu'il n'a pas été établi au degré de vraisemblance prépondérante requise que le recourant aurait compromis le déroulement de la mesure par son comportement. En conséquence, la sanction, injustifiée, est annulée et le recours admis.

6. Le recourant, assisté par un mandataire professionnellement qualifié et obtenant partiellement gain de cause, a ainsi droit à une indemnité à titre de participation à ses frais et dépens, que la Cour de céans fixera à CHF 1'850.- (art. 61 let. g LPG; art. 89H al. 3 LPA ; art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 [RFPA - RS E 5 10.03]).
7. Pour le surplus, en l'absence de loi spéciale prévoyant des frais judiciaires, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPG 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.
3. Annule la décision du 19 septembre 2023.
4. Condamne l'intimée à verser au recourant la somme de CHF 1'850.- à titre de participation à ses frais et dépens.
5. Dit que la procédure est gratuite.
6. 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

Diana ZIERI

Karine STECK

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