

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3401/2023

ATAS/315/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 7 mai 2024

Chambre 10

En la cause

A _____

recourante

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

intimé

Siégeant : Joanna JODRY, Présidente; Saskia BERENS TOGNI et Christine TARRIT-DESHUSSES, Juges assesseurs

EN FAIT

- A.** **a.** Madame A_____ (ci-après : l'assurée), née le _____ 1979, est titulaire d'un certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) de gestionnaire de vente, d'un CFC d'employée de commerce, ainsi que d'un certificat d'assistante en gestion du personnel et d'un certificat de gestionnaire de salaires.
- b.** Elle a été engagée en qualité d'assistante RH à 80% par la Ville de Genève, pour une durée déterminée du 10 janvier au 9 décembre 2022. Le traitement annuel était fixé à CHF 69'838.40, auquel s'ajoutait une prime de fin d'année de 2.5% dudit traitement.
- c.** Du 10 décembre 2022 au 1^{er} mars 2023, l'assurée a perçu des allocations pour perte de gain en cas de maternité.
- d.** Le 21 février 2023, elle s'est inscrite auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP) de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE), mentionnant être apte au placement dès le 2 mars 2023 pour un taux d'activité de 100%.
- e.** L'OCE a ouvert un délai-cadre du 2 mars 2023 au 1^{er} mars 2025 et arrêté le gain assuré à CHF 6'041.-.
- f.** Le 6 mars 2023, l'ORP a demandé à l'assurée de déposer sa candidature pour deux emplois correspondant à son profil, dont un poste d'assistante de responsable RH à 80% aux C_____ (ci-après : C_____), dès le 1^{er} septembre 2023.
- g.** Le 11 mai 2023, l'ORP a communiqué une nouvelle assignation à l'assurée pour un emploi de gestionnaire administrative en charge du suivi de l'apprentissage aux C_____ à 80%, puis à 70% dès le 1^{er} mai 2024.
- h.** Le 5 juillet 2023, l'ORP a informé l'assurée qu'un poste de coordonnatrice administration RH correspondant à son profil était à pourvoir auprès de B_____ SA à 100%, avec une entrée en fonction « dès maintenant ».
- i.** Le 6 juillet 2023, un conseiller en recrutement du service employeurs de l'OCE a transféré à B_____ le dossier de l'assurée.
- j.** Par courriel du 14 juillet 2023, envoyé à l'assurée, avec copie à son conseiller en recrutement, la coordinatrice management RH de B_____ a constaté qu'elle n'avait pas réussi à contacter la candidate les 7 et 11 juillet 2023 pour fixer des rendez-vous, de sorte qu'elle devait mettre un terme à sa candidature.
- k.** Le 16 juillet 2023, l'assurée a répondu à la coordinatrice précitée qu'elle avait tenté de la contacter à plusieurs reprises, sans succès, qu'elle avait finalement réussi à parler à un collaborateur des ressources humaines et qu'il s'avérait que ses prétentions salariales étaient trop élevées par rapport à l'offre.
- l.** Invitée à se déterminer sur le salaire maximum proposé pour le poste assigné, B_____ a répondu à l'OCE le 17 juillet 2023 que le revenu proposé était de CHF 5'500.- bruts, versé treize fois l'an.

m. Le 18 juillet 2023, le service juridique de l'OCE a informé l'assurée qu'il avait reçu son dossier, au motif qu'elle avait fait échouer une possibilité d'emploi auprès de B_____. Elle était invitée à faire valoir ses observations et justificatifs.

n. Dans un courriel du 19 juillet 2023, l'assurée a expliqué qu'elle avait postulé avec plaisir auprès de B_____, car ce poste correspondait bien à ses compétences et à son expérience. Après des tentatives infructueuses de part et d'autre, elle avait finalement réussi à parler à une personne en charge des ressources humaines le 13 juillet 2023, la société souhaitant un échange téléphonique préalable pour déterminer si son profil pouvait correspondre à leurs exigences. Cet entretien téléphonique avait duré moins de trois minutes. Après avoir été questionnée sur sa motivation à postuler, elle avait tout de suite été interrogée sur ses prétentions salariales. Elle avait répondu que son dernier salaire était de près de CHF 7'300.-. Son interlocuteur lui avait alors déclaré que c'était trop élevé et elle avait demandé quel était le salaire proposé. Il lui avait indiqué CHF 5'500.- et elle avait répondu être prête à négocier et à revoir ses prétentions, mais que l'écart était trop important au vu de ses compétences et de son expérience. Le collaborateur de B_____ lui avait dit qu'il comprenait parfaitement et qu'il mettait un terme à sa candidature. Elle n'avait pas été reçue en entretien et n'avait donc pas eu l'occasion de défendre sa candidature. Elle était disposée à négocier une fourchette salariale, mais n'en avait pas eu l'opportunité. Elle n'avait donc pas refusé cet emploi. De plus, le salaire proposé par B_____ reflétait davantage un poste junior ou celui d'une personne démarrant sa carrière dans les ressources humaines. Or, elle avait plus de huit ans d'expérience en qualité d'assistante en gestion du personnel avec des compétences avérées, en plus d'une formation complémentaire en gestion des salaires.

o. Le 24 juillet 2023, la responsable des ressources humaines des C_____ a indiqué à l'OCE que l'assurée avait pris contact suite à l'assignation du 6 mars 2023 et qu'elle avait finalement été engagée sur un autre poste aux C_____.

B. a. Par décision du 14 août 2023, l'OCE a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de l'assurée pour une durée de 31 jours. L'ORP lui avait assigné un emploi convenable qui lui aurait permis de quitter le chômage, mais ses prétentions salariales avaient découragé l'employeur de l'engager. Elle avait mentionné que son dernier salaire s'élevait à CHF 7'300.-, alors que son gain assuré était de CHF 6'041.-, dont elle touchait 80%, soit une indemnité mensuelle d'environ CHF 4'833.- x 12, alors que le salaire proposé était de CHF 5'500.- x 13. Elle s'était ainsi privée d'un emploi convenable et avait commis une faute grave.

b. En date du 29 août 2023, l'assurée a formé opposition contre cette décision. Elle n'avait reçu aucune proposition d'engagement de la part de B_____ et n'avait même pas été interrogée sur son parcours ou ses expériences. Son interlocuteur avait mis un terme au processus de recrutement dès qu'elle avait mentionné ses prétentions salariales, étant rappelé qu'elle avait indiqué être

ouverte à la discussion. Elle n'avait en aucun cas eu l'intention de faire échouer une possibilité d'emploi et avait accordé de l'importance à chacune de ses candidatures. Le gain assuré de CHF 6'041.- avait été calculé sur la base de son salaire à la Ville de Genève, pour un taux horaire de 80%, et non pas pour un taux de 100% qui correspondrait à un revenu de CHF 7'300.-. En outre, elle avait reçu une promesse d'engagement de la part d'un autre employeur, mais ne voulait pas « fermer de portes » à d'éventuelles opportunités avant de signer son contrat. Cette promesse d'emploi lui donnait donc la latitude de discuter de son salaire.

L'assurée a produit un courriel des C_____ du 20 juin 2023, mentionnant pour objet son « engagement » en qualité de gestionnaire administrative ; les C_____ confirmaient leur souhait de l'engager à 80% dès le 1^{er} septembre 2023, sous réserve de l'aboutissement favorable des démarches administratives usuelles.

Elle a également annexé un document intitulé « votre engagement en qualité d'employée », daté du 18 août 2023, confirmant son engagement aux C_____ en qualité de gestionnaire administrative en charge du suivi de l'apprentissage à 80%, pour un salaire mensuel brut de CHF 5'462.70, soit un revenu annuel de CHF 71'015.20, dès le 1^{er} septembre 2023.

c. Par décision sur opposition du 18 septembre 2023, l'OCE a rejeté l'opposition et confirmé la décision du 14 août 2023. Le refus d'un emploi ne présupposait pas un refus explicite d'accepter l'emploi et tant qu'un assuré n'était pas certain d'obtenir un autre emploi, il avait l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi qui se présentait. Il ne pouvait le refuser que si son engagement était imminent et avait lieu dans un délai maximal d'un mois. Les arguments apportés par l'intéressée ne pouvaient pas être retenus pour justifier son manquement. L'emploi assigné le 5 juillet 2023 était parfaitement convenable, dans la mesure où il correspondait bien à ses compétences et expériences passées, ce que l'intéressée avait admis. En outre, le salaire proposé était convenable, puisqu'il était supérieur aux 70% de son gain assuré, correspondant à CHF 4'228.70, et il lui aurait permis de quitter le chômage. B_____ avait mis fin au processus de recrutement par courriel du 14 juillet 2023, car il avait tenté en vain de fixer un rendez-vous les 7 et 11 juillet 2023, alors que l'assurée se devait d'être joignable à tout moment, en particulier après l'envoi de sa candidature. De plus, elle ne s'était pas déclarée d'emblée prête à prendre l'emploi assigné au salaire offert et avait clairement évoqué que le revenu proposé ne lui convenait pas. Son attitude ne pouvait qu'éveiller chez l'employeur potentiel des doutes quant à sa réelle motivation à accepter l'emploi proposé. Enfin, l'intéressée ne pouvait pas s'appuyer sur la perspective de son engagement prochain aux C_____ en septembre 2023 pour ne pas accepter d'emblée l'emploi assigné, lequel était à repourvoir de suite. La suspension prononcée de 31 jours respectait le principe de proportionnalité, compte tenu des manquements reprochés.

C. a. Par acte du 18 octobre 2023, l'assurée a interjeté recours contre cette décision sur opposition par-devant la chambre des assurances sociales de la Cour de

justice, concluant à son annulation, subsidiairement à la diminution de la sanction prononcée à son encontre.

En substance, la recourante a repris les arguments déjà exposés à l'appui de son opposition. Elle a reproché à l'intimé de s'être basé sur des faits inexacts et incomplets. Elle a précisé avoir manqué l'appel de B_____ le 6 juillet 2023 et avoir essayé de contacter l'entreprise le jour même, sans succès. Le lendemain, lors de sa visite médicale organisée dans le cadre de son processus d'engagement aux C_____, elle avait à nouveau raté un appel de B_____, qu'elle avait rappelée dans l'après-midi, en vain. Elle n'avait jamais reçu d'appel le 11 juillet 2023, contrairement à ce que retenait l'intimé. Le 12 juillet 2023, elle avait à nouveau essayé de joindre B_____, sans succès. Finalement, le 13 juillet 2023, elle avait pu parler à une personne des ressources humaines de l'entreprise, très brièvement. Immédiatement interrogée sur ses prétentions salariales, elle avait communiqué son précédent revenu, tout en se disant prête à négocier et en rappelant son expérience utile pour le poste assigné. Elle s'était montrée enthousiaste et positive, et avait uniquement essayé d'entamer une négociation, mais son interlocuteur avait mis un terme à l'entretien. Le montant du salaire qu'elle avait évoqué était raisonnable pour une personne de son expérience dans le domaine, et elle l'avait donné en ignorant les conditions salariales de B_____. Suite au courriel de l'entreprise du 14 juillet 2023, elle avait, par réflexe et pour se défendre, répondu « naïvement » que la raison de l'absence de son engagement était ses prétentions salariales.

Par ailleurs, l'intimé avait ignoré son engagement auprès des C_____, lequel était confirmé par courriel du 20 juin 2023, sous réserve de la réalisation de certaines démarches administratives. Elle avait accepté ce poste et travaillait aux C_____ depuis le 1^{er} septembre 2023.

Selon les informations communiquées par son conseiller lors de leur dernier entretien, elle aurait dû rechercher un emploi jusqu'au 31 juillet 2023. Rien n'indiquait que l'emploi auprès de B_____ aurait pu débuter avant le 1^{er} août 2023.

À l'appui de son recours, l'intéressée a produit plusieurs captures d'écran de son téléphone portable concernant les appels entrant et sortant des 6, 7, 11 et 12 juillet 2023, ainsi que des courriels des C_____ des 19 et 20 juin, et 10 juillet 2023.

b. Dans sa réponse du 17 novembre 2023, l'intimé a conclu au rejet du recours, la recourante n'apportant aucun élément nouveau.

c. Le 14 décembre 2023, la recourante a intégralement persisté dans ses conclusions. Il n'y avait pas de date précise indiquant l'entrée en fonction sur l'assignation du 5 juillet 2023. De ce fait, il n'était pas possible de se fonder sur une date hypothétique afin d'indiquer que son engagement auprès des C_____ ne s'était pas effectué dans un délai d'un mois.

d. Le 16 janvier 2024, l'intimé a souligné que l'assignation mentionnait clairement que l'entrée en fonction était prévue « dès maintenant » et que l'offre était valable jusqu'au 11 juillet 2023.

e. Le 15 février 2024, la recourante a rétorqué que la mention « dès maintenant » et la validité de l'annonce au 11 juillet 2023 ne déterminaient pas une date précise de début contractuel ou de prise de poste. Elle maintenait par conséquent ses conclusions.

f. Le 30 avril 2024, la chambre de céans a entendu les parties lors d'une audience de comparution personnelle.

La recourante a confirmé travailler aux C_____ depuis le 1^{er} septembre 2023, selon les termes et les conditions prévus dans la lettre du 18 août 2023. Il s'agissait du poste assigné par le chômage le 11 mai 2023. Elle avait eu un premier entretien en visioconférence au début du mois de juin 2023, puis un second entretien en présentiel, suite auquel elle avait passé plusieurs tests le même jour, également au début du mois de juin. Elle ne se souvenait toutefois pas de la date exacte. Elle avait obtenu la confirmation de son engagement le 18 juin 2023, après discussion avec les C_____ des annuités. De son côté, elle avait confirmé accepter le poste le 19 juin 2023. Elle n'avait pas informé son conseiller en recrutement de l'avancement de ce processus d'engagement, car elle était vivement intéressée par un poste de conseillère à l'OCE. Un tel poste n'était en l'état pas ouvert, mais elle avait été informée au mois d'avril ou mai 2023 que cela pourrait être le cas. Elle espérait que son conseiller pourrait soutenir son dossier auprès de l'OCE, et elle avait eu peur qu'en annonçant qu'elle avait obtenu le poste aux C_____, sa candidature soit mise de côté.

Invitée à se déterminer sur les captures d'écran produites par la recourante, la représentante de l'intimé a maintenu que l'intéressée n'avait pas été joignable, compte tenu des appels en absence de B_____, mais a reconnu que la recourante avait effectivement tenté de rappeler l'employeur potentiel. L'intimé avait reçu le contrat signé par la recourante et les C_____ le 18 septembre 2023. Les pièces préalablement produites, en particulier le courriel du 20 juin 2023 et la lettre du 18 août 2023 des C_____, ne lui permettaient pas de retenir une proposition d'engagement ferme. En cas d'entrée en fonction différée, le demandeur d'emploi restait apte au placement et devait continuer à faire des recherches d'emploi. Dans le cas présent, si la recourante avait clarifié la situation au mois de juillet 2023, l'intimé ne lui aurait pas assigné d'autres postes, mais il lui aurait demandé de chercher un emploi temporaire pour le mois de juillet et l'aurait dispensée de faire des recherches pour le mois d'août. Mais pour cela, il aurait fallu être en possession d'un contrat signé.

La recourante a relevé que le poste chez B_____ lui avait été assigné le 5 juillet et que le premier contact téléphonique avait eu lieu le 13 juillet 2023, de sorte que ce mois était déjà largement entamé. À la fin du mois de juin, les C_____ lui

avaient envoyé un mail dans lequel ils s'étaient déclarés prêts à l'accueillir sous réserve des simples formalités usuelles. Dans leur courriel du 10 juillet 2023, les C_____ l'avaient prévenue que la rédaction du contrat prendrait un certain temps, compte tenu de leur effectif réduit et des vacances estivales.

La représentante de l'intimé a observé qu'entre le 20 juin et le 1^{er} septembre 2023, la recourante avait déclaré qu'elle espérait qu'un poste s'ouvrirait à l'OCE en tant que conseillère, ce qui démontrait bien qu'il n'y avait aucune garantie qu'elle débiterait effectivement son travail aux C_____ le 1^{er} septembre.

La recourante a rétorqué que le choix final quant à l'emploi accepté lui revenait.

g. Sur ce, 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 dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 LPGA).

2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage, durant 31 jours, en raison du fait qu'elle a refusé un emploi convenable.

3. Conformément à l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage : s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (art. 10 ; let. a) ; s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (art. 11 ; let. b) ; s'il est domicilié en Suisse (art. 12 ; let. c) ; s'il a achevé sa scolarité obligatoire, qu'il n'a pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne touche pas de rente de vieillesse de l'AVS (let. d, dans sa teneur en vigueur en 2023) ; s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (art. 13 et 14 ; let. e) ; s'il est apte au placement (art. 15 ; let. f), et s'il satisfait aux exigences du contrôle (art. 17 ; let. g).

Selon l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il

exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis (al. 1). L'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (al. 3, 1^{ère} phrase).

À teneur de l'art. 16 LACI, en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (al. 1). N'est notamment pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui 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 (al. 2 let. i).

3.1 Les conditions de l'art. 8 al. 1 LACI sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), ainsi que - dans les limites d'admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 et les références citées) - par les instructions édictées par le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (ci-après : Bulletin LACI IC).

3.1.1 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).

En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage à l'assurance (art. 16 al. 1 LACI). Si la liberté de choix de l'activité professionnelle est garantie par l'art. 27 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101), elle est toutefois restreinte en situation individuelle de chômage. Seuls les emplois non convenables au sens de l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés. Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci refuse un travail convenable (art. 30 al. 1 let. d LACI). 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. 11).

Tant qu'un assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi – cette assurance suppose que l'assuré en question soit au bénéfice d'un précontrat ou d'une promesse d'embauche –, il a l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi qui se présente. Ce n'est que si l'engagement est imminent qu'un assuré peut refuser un emploi libre immédiatement. L'engagement doit cependant avoir lieu dans un délai maximal d'un mois. Cette période maximale correspond à celle durant laquelle un assuré est libéré de son obligation de rechercher un travail dans les situations de conclusion d'un contrat avec entrée en service différée. Un chômeur ne pourra donc pas s'appuyer sur la perspective d'un engagement prochain pour refuser un autre emploi à repourvoir de suite lorsque l'engagement en question ne sera effectif que plusieurs mois après (Boris RUBIN, n. 64 ad art. 30 et les références citées ; ATAS/208/2023 du 21 mars 2023 consid. 4.4).

3.1.2 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), fait valoir certaines restrictions lors de la fixation du rendez-vous d'embauche (arrêt du Tribunal fédéral 8C_865/2014 du 17 mars 2015), se présente tardivement à l'entretien, hésite à accepter l'emploi lors des pourparlers (DTA 1982 p. 41 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011). 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. Concernant les pourparlers au sujet du salaire, l'assuré doit d'emblée être ouvert à la négociation, sauf s'il apparaît clairement que le salaire proposé est inférieur à l'usage et que l'acceptation de l'emploi concerné lui ferait subir les inconvénients liés à l'application de l'art. 24 al. 3 LACI. Lorsqu'un assuré ne fait que répondre à la question précise de savoir quel était son dernier salaire, il n'est pas possible d'assimiler cette réponse à des prétentions salariales (arrêt du Tribunal fédéral 8C_337/2008 du 1^{er} juillet 2018).

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).

3.2 Conformément à 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), ou a donné des indications fausses ou incomplètes ou a enfreint, de quelque autre manière, l’obligation de fournir des renseignements spontanément ou sur demande et d’aviser (let. e).

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

Lorsqu’un assuré peut se prévaloir d’un motif valable, il n’y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d’un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s’agir, dans le cas concret, d’un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Constituent notamment de telles circonstances le salaire offert ou l’horaire de travail (arrêt du Tribunal fédéral C 311/01 du 9 juillet 2002 consid. 5).

3.3 Selon l’art. 30 al. 3, 3^{ème} phrase LACI, 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.

L'art. 45 OACI prévoit que la suspension dure (al. 3) : de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a) ; de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) ; de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Il y a notamment faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (al. 4 let. b).

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

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).

3.3.2 En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 ; 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). Elles ne lient ni les administrés, ni le juge, ni même l'administration qui pourront, le cas échéant, aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif (arrêt du Tribunal fédéral 8C_708/2019 consid. 4.1).

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).

3.3.3 Le barème du SECO prévoit, en cas de premier refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même, une suspension entre 31 et 45 jours pour faute grave (Bulletin LACI IC/D79, 2.B-1).

Il indique que l'infraction à l'obligation d'informer et d'aviser est à fixer selon la faute et le cas particulier (Bulletin LACI IC/D79.4)

4. Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b ; 125 V 195 consid. 2). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).
5. En l'espèce, il convient d'examiner en premier lieu si la recourante a refusé un travail convenable.

5.1 Dans sa décision litigieuse, l'intimé a retenu que l'employeur potentiel avait mis fin au processus de recrutement le 14 juillet 2023, car il avait tenté en vain de fixer un rendez-vous les 7 et 11 juillet 2023, alors que l'intéressée devait être joignable à tout moment, en particulier après l'envoi de sa candidature. De plus, elle ne s'était pas déclarée d'emblée prête à prendre l'emploi assigné au salaire offert, indiquant que ce dernier ne lui convenait pas, alors que la rémunération proposée, supérieure aux 70% de son gain assuré, était convenable et lui aurait permis de quitter le chômage. Une telle attitude ne pouvait qu'éveiller chez l'employeur potentiel des doutes quant à sa réelle motivation à accepter l'emploi proposé. La perspective de son engagement prochain aux C_____ ne lui permettait pas de refuser l'emploi assigné, car l'engagement n'était pas prévu dans le délai maximal d'un mois, alors que le poste assigné était à repourvoir de suite.

La recourante a fait valoir qu'elle avait également tenté de joindre à plusieurs reprises le potentiel employeur, avec lequel elle n'avait pu s'entretenir que le 13 juillet 2023. Lors de leur brève conversation téléphonique, il lui avait été demandé le montant de son dernier salaire, ce à quoi elle avait correctement répondu, précisant qu'elle était disposée à négocier, mais aussi que ce précédent revenu correspondait à son expérience professionnelle. Compte tenu de l'importante différence entre le salaire proposé et ses attentes, le potentiel employeur avait mis un terme à leur échange, et partant au processus

d'engagement. À aucun moment, elle n'avait pensé à faire échouer un engagement et elle avait envoyé son courriel du 16 juillet 2023 suite à celui de l'entreprise du 14 juillet 2023, par réflexe et pour se défendre.

5.2 La chambre de céans constate tout d'abord que les allégations de la recourante concernant les tentatives de prise de contact téléphonique, tant de la part du potentiel employeur que de sa part, sont étayées par les pièces produites. Il ressort en effet des captures d'écran de son téléphone portable qu'elle a manqué un appel de B_____ le 6 juillet 2023 à 16h03, qu'elle a rappelé le numéro à 16h59 et manqué à nouveau un appel à 17h07. Le 7 juillet 2023, elle a manqué un appel à 10h27 et rappelé le numéro à deux reprises à 14h02. Aucun appel n'a été manqué le 11 juillet 2023 et elle a encore téléphoné le 12 juillet à 11h41.

Compte tenu du fait que la recourante a rappelé dans un bref délai le potentiel employeur suite aux deux tentatives infructueuses de celui-ci, il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir été joignable.

5.3 En ce qui concerne les propos tenus par la recourante au potentiel employeur lors de leur unique entretien téléphonique, il est rappelé que, selon la jurisprudence, l'assuré doit être ouvert à la négociation, sauf s'il apparaît clairement que le salaire proposé est inférieur à l'usage et que l'acceptation de l'emploi concerné lui ferait subir les inconvénients s'agissant de la prise en considération d'un gain intermédiaire.

Si la recourante a évoqué le montant de son dernier salaire pour répondre à une question du potentiel employeur et qu'elle s'est déclarée prête à négocier sur le principe, il ressort toutefois de ses écritures qu'elle lui a clairement signifié que son précédent revenu correspondait à son expérience et que l'écart avec le revenu proposé était trop important. Elle a par ailleurs écrit dans son courriel du 16 juillet 2023 qu'elle renonçait à l'emploi pour ce motif. On doit ainsi convenir que par son comportement, l'intéressée n'a pas fait tout ce que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle pour obtenir ce travail.

Dans ces circonstances, l'intimé était fondé, *a priori*, à retenir que la recourante avait fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail qui aurait pu lui permettre de sortir immédiatement du chômage, étant observé que le poste en question était à pourvoir « dès maintenant ».

5.4 Cela étant, la recourante a démontré qu'elle avait déjà accepté l'emploi préalablement assigné par l'intimé au mois de mai 2023 lorsque ce poste lui a été assigné le 5 juillet 2023.

L'intéressée a expliqué lors de son audition qu'elle avait eu deux entretiens avec les C_____ et avait passé plusieurs tests au début du mois de juin 2023. Elle avait obtenu la confirmation de son engagement le 18 juin 2023 et elle avait accepté le poste le lendemain par téléphone. Ces déclarations sont confortées par les pièces du dossier. Il ressort en effet des courriels des C_____ que ceux-ci se sont « réjouis » de la voir prochainement rejoindre leurs équipes (message du

19 juin 2023) et lui ont confirmé leur volonté de l'engager à 80% dès le 1^{er} septembre 2023, sous réserve de l'aboutissement favorable des démarches administratives citées, en particulier la transmission de documents d'identité et d'assurance, de ses références bancaires, de l'extrait du casier judiciaire, des documents permettant de calculer les années d'expérience utiles au poste (message du 20 juin 2023), lesquelles consistent en de simples formalités administratives usuelles. La recourante a été convoquée pour une visite médicale le 7 juillet 2023 (message du 30 juin 2023) et les C_____ lui ont écrit qu'il ne manquait à son dossier que l'extrait du casier judiciaire et qu'ils lui enverraient le contrat dans les meilleurs délais (message du 10 juillet 2023).

Il est donc établi que la recourante avait non seulement obtenu un accord écrit portant sur son engagement sur un autre poste lorsqu'elle s'est entretenue avec un collaborateur de B_____ le 13 juillet 2023, mais également qu'elle avait accepté cette proposition. L'intimé ne saurait être suivi lorsqu'il soutient que les documents en sa possession, soit le courriel du 20 juin et la lettre du 18 août 2023 des C_____, ne lui permettaient pas de retenir une proposition d'engagement ferme. En effet, la jurisprudence n'exige pas la production d'un contrat de travail signé, une promesse d'embauche ou un précontrat étant suffisant, ce qui s'explique aisément puisque la rédaction d'un tel contrat peut requérir un certain temps. À cet égard, les C_____ ont écrit à la recourante le 11 juillet 2023 qu'ils lui feraient parvenir son contrat dans les meilleurs délais, mais qu'ils étaient en sous-effectif et qu'il s'agissait de la période estivale. Enfin, contrairement à ce que soutient l'intimé, le début d'activité au 1^{er} septembre 2023 était garanti, puisque la responsable des ressources humaines des C_____ a signé le 24 juillet 2023 le formulaire relatif à l'assignation du 6 mars 2023, indiquant que la recourante avait été engagée sur un autre poste.

L'intimé savait donc, même si la recourante ne le lui avait pas encore annoncé, que celle-ci avait été engagée sur un autre poste avant de rendre sa décision du 14 août 2023.

Compte tenu de la conclusion préalable d'un contrat de travail, il ne saurait être reproché à la recourante d'avoir fait échouer une assignation ultérieure.

5.5 Il sied toutefois de constater que la recourante a enfreint son obligation de renseigner l'intimé, en omettant de l'informer de son engagement aux C_____. Elle n'en a fait aucune mention dans le cadre de l'exercice de son droit d'être entendu le 19 juillet 2023. Ce n'est qu'à l'appui de son opposition, le 29 août 2023, qu'elle a indiqué avoir conclu le contrat, de sorte que l'intimé ne pouvait pas savoir, lorsqu'il a rendu la décision du 14 août 2023, que ledit contrat avait été conclu avant l'assignation du 5 juillet 2023.

Cette violation de l'obligation de renseigner n'est pas sans conséquence. En effet, la recourante ne pouvait être libérée de son devoir de rechercher un travail que durant un mois au maximum, soit durant le mois d'août 2023. Elle était tenue de

chercher un travail temporaire pour le mois de juillet 2023 et aurait pu être assignée à un tel emploi par l'intimé. Elle aurait ainsi pu éviter un dommage supplémentaire à l'assurance-chômage si elle avait trouvé un emploi temporaire.

5.6 Il convient donc de déterminer le degré de la faute et la quotité de la sanction qui en résulte.

Il ressort du dossier que la recourante a activement cherché à participer à la diminution du dommage depuis son inscription au chômage le 21 février 2023. Ses formulaires de recherches attestent qu'elle a postulé à tous les emplois assignés par l'intimé, soit deux par mois en mars, en avril et en mai 2023. En outre, ses recherches d'emploi n'ont fait l'objet d'aucune critique, que ce soit sur le plan quantitatif ou qualitatif. Enfin, si la recourante n'a pas cherché un emploi temporaire pour la brève période courant entre la conclusion de son contrat de travail, le 19 juin 2023, et son entrée en fonction, le 1^{er} septembre 2023, elle a cependant effectué dix recherches d'emploi au mois de juillet 2023. Ces démarches, qui n'étaient certes pas ciblées sur des postes de durée déterminée, dénotent de l'assiduité de l'intéressée.

Compte tenu des circonstances particulières du cas d'espèce, la chambre de céans considère que seule une faute légère peut être retenue à l'encontre de la recourante. La durée de la sanction pour une telle faute est située dans la fourchette entre 1 et 15 jours.

Eu égard à tout ce qui précède, une suspension d'une durée de 5 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité respecte le principe de la proportionnalité.

- 6.** Partant, le recours sera partiellement admis, la décision litigieuse réformée dans le sens d'une réduction de la sanction de 31 à 5 jours de suspension du droit à l'indemnité.

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

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

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet partiellement.
3. Réforme la décision de l'intimé du 18 septembre 2023 et réduit la durée de la suspension du droit à l'indemnité de la recourante de 31 à 5 jours.
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

La présidente

Nathalie KOMAISKI

Joanna JODRY

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