

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/624/2025

ATAS/993/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 11 décembre 2025

Chambre 3

En la cause

A _____

recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

intimé

**Siégeant : Karine STECK, présidente; Michael BIOT et Claudiane CORTHAY, juges
assesseurs**

EN FAIT

A. a. A_____ (ci-après : l'assuré) a travaillé en tant que « Database Administrator » auprès de plusieurs employeurs.

b. Au chômage, il s'est annoncé à l'assurance et un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur le 15 mai 2023.

c. Quelques jours avant la fin du délai-cadre, lors d'un entretien conseil, le 18 novembre 2024, auprès de l'office régional de placement (ORP), ont été transmises à l'assuré deux assignations. La première concernait un poste à plein temps de « Prospect Researcher », de durée indéterminée, à pourvoir auprès de la FONDATION B_____ (ci-après : l'employeur), la seconde était un poste de « Data Engineer » auprès de la société C_____. Les deux postes, à 100%, étaient pour une durée indéterminée.

L'assuré était enjoint à adresser son dossier de candidature à l'employeur dans un délai venant à échéance le 21 novembre 2024. Pour que sa demande de candidature se déroule dans les meilleures conditions, il était prié de suivre les instructions mentionnées dans le descriptif d'emploi, d'adresser à l'employeur un dossier de candidature actualisé et complet, de faire parvenir immédiatement à l'ORP la preuve du dépôt de sa candidature et de mentionner celle-ci dans son formulaire de recherches d'emploi. Son attention était attirée sur le fait qu'une sanction était susceptible d'être prononcée en cas de non-respect des instructions.

d. L'ORP a été avisé par LA FONDATION B_____ que l'assuré n'avait pas fait acte de candidature.

e. Invité à s'expliquer par l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE), l'assuré a confirmé, par courriel du 20 décembre 2024, qu'il n'avait pas postulé à l'emploi qui lui avait été assigné. Il a expliqué que cet emploi ne correspondait pas à son profil. Au vu des compétences demandées dans l'offre d'emploi (langage de développement Python), il avait demandé à sa conseillère en personnel de lui proposer une formation en la matière. Il précisait s'être également mis en relation avec l'institution qui proposait ladite formation. Il avait alors appris qu'il ne pourrait suivre cette formation avant février 2025, date à laquelle il n'émargerait plus au chômage, puisqu'il serait arrivé en fin de droit le 6 décembre 2024.

f. Par décision du 23 décembre 2024, l'OCE a prononcé la suspension de l'exercice du droit à l'indemnité de l'assuré pour une durée de 31 jours, au motif que l'intéressé s'était privé d'un emploi convenable en ne donnant pas suite à l'assignation qui lui avait été faite, commettant ainsi une faute grave.

Il a été relevé que ce n'était pas l'assignation litigieuse, mais la seconde (auprès de C_____), qui exigeait de connaître le langage de développement Python. Les explications données par l'assuré ne pouvaient donc justifier le manquement reproché.

g. Le 13 janvier 2025, l'assuré s'est opposé à cette décision. Il a allégué que le poste de l'assignation ne correspondait pas à son profil, tout en reconnaissant qu'il aurait dû contacter sa conseillère en personnel afin de lui demander de lever l'obligation de postuler dans le délai imparti, mais qu'il avait omis de le faire. Pour le reste, il a fait valoir que, durant sa période de chômage, il avait postulé à bien plus d'offres que ce qui était attendu de sa part, ce qui démontrait sa bonne volonté.

h. Par décision du 4 février 2025, l'OCE a rejeté l'opposition.

Il a rappelé que, selon la jurisprudence constante, en période de chômage, le fait qu'un emploi ne corresponde, ni aux qualifications, ni aux vœux professionnels d'un assuré n'autorisait pas celui-ci à refuser une occasion de travail.

Il a été constaté qu'en l'occurrence, l'assuré n'avait pas donné suite à une assignation qui lui avait été faite, alors même que l'emploi proposé était convenable.

Si l'assuré considérait que le poste ne correspondait pas à ses compétences, il lui appartenait d'en discuter avec sa conseillère en personnel, surtout que l'assignation lui avait été remise lors d'un entretien qui avait lieu en présentiel.

Il lui incombait de se conformer à ses obligations en postulant à l'emploi qui lui avait été assigné et de laisser le soin à l'employeur de juger de l'adéquation de ses compétences avec le poste en question. En ne le faisant pas, il avait laissé échapper une possibilité d'emploi convenable, commettant ainsi une faute grave, de sorte que c'était à juste titre qu'une sanction avait été prononcée.

En fixant la durée de la suspension à 31 jours, l'autorité avait appliqué le minimum du barème prévu par le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) pour le manquement reproché, respectant ainsi le principe de la proportionnalité.

B. a. Par écriture du 24 février 2025, l'assuré a interjeté recours contre cette décision en faisant appel à la « bienveillance » de la Cour de céans.

Le recourant explique qu'il a exercé la profession d'administrateur de bases de données, qu'il est sans emploi depuis mai 2023 et que lorsqu'il a examiné de plus près l'assignation qui lui a été donnée par sa conseillère en personnel, il s'est aperçu que la description de poste ne mentionnait aucun outil ou autre technologie sur lesquels il travaillait. Il reconnaît avoir « oublié d'informer » sa conseillère dans le délai imparti, du fait qu'il ne correspondait pas au profil. Il s'est en effet concentré sur l'autre poste qui lui avait été assigné et qui impliquait la connaissance du langage de développement Python.

Le recourant allègue que le poste de « Prospect Researcher » est un poste général, ne requérant aucune compétence technique. Il suppose qu'il lui a été assigné uniquement parce que le terme « database » figurait dans l'offre d'emploi.

Pour le reste, le recourant invoque ses difficultés financières et proteste une fois de plus de sa bonne volonté et de son désir de se réinsérer sur le marché de l'emploi. Il considère que les démarches qu'il a faites pour s'assurer une formation au langage Python démontrent sa bonne volonté.

Enfin, il fait remarquer qu'à la fin de son droit au chômage, le 6 décembre 2024, il lui restait 25 jours de congé.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances, il sollicite l'annulation de la sanction.

b. Invité à se déterminer, l'intimé, dans sa réponse du 25 mars 2025, a conclu au rejet du recours.

Il fait remarquer que les arguments du recourant en lien avec un autre poste que celui sur lequel porte le litige et la formation Python requise pour cet autre emploi ne sont pas pertinents, puisque sans lien avec l'assignation litigieuse.

L'intimé note que le recourant fait valoir que le poste qui lui a été assigné ne lui correspondait pas, en raison de son caractère généraliste et du fait qu'il ne requérait aucune compétence technique. Cela étant, cet emploi ne saurait être qualifié de non convenable au sens de la loi, laquelle ne protège pas les assurés qui refusent des emplois exigeant moins de qualifications que celles dont ils peuvent se prévaloir. Le recourant n'explique pas les raisons pour lesquelles il ne serait pas apte à exercer un emploi de « Prospect Researcher », ni en quoi cet emploi ne serait pas convenable. Il allègue uniquement qu'il s'agirait d'un poste « général ».

L'intimé en tire la conclusion que l'assuré avait les compétences requises pour l'exercer et qu'il était dès lors dans l'obligation de donner suite à l'assignation.

c. Par écriture du 22 avril 2025, le recourant a persisté dans ses conclusions.

Il fait part de son incompréhension face à une sanction qu'il considère comme disproportionnée.

Il réitère que le poste qui lui a été assigné ne correspondait pas à son profil professionnel, puisqu'il est spécialisé dans l'administration de bases de données, domaine technique qui requiert des compétences spécifiques en informatique, systèmes de gestion de bases de données et technologies associées. La fiche de poste qui lui a été transmise ne mentionnait aucune de ces compétences. En revanche, le poste exigeait, selon sa description, des connaissances en management dans le secteur médical, ainsi qu'une maîtrise avancée des outils bureautiques, domaines qui ne relèvent pas de son expertise. Il ne s'agissait donc pas d'un emploi insuffisamment qualifié, mais bien d'un poste relevant d'un autre champ professionnel, qui aurait nécessité une reconversion complète de sa part.

Pour le surplus, le recourant reconnaît avoir commis une erreur en omettant de signaler cet état de fait à sa conseillère en personnel. Il allègue cependant que

cette omission n'était pas le fait d'une mauvaise volonté ou d'une négligence, mais d'un malentendu sur la pertinence du poste et l'obligation de se justifier rapidement.

Enfin, il rappelle qu'il s'agit là du premier manquement qui lui est reproché. Durant toute la période de chômage, il a respecté toutes les obligations qui étaient les siennes, s'est montré actif, engagé et disponible. Il demande à ce qu'il en soit tenu compte.

d. Une audience d'enquêtes s'est tenue en date du 27 novembre 2025.

C_____, conseillère en personnel, a confirmé avoir reçu le recourant en entretien le 18 novembre 2024 et lui avoir remis à cette occasion, deux assignations : celle litigieuse, ainsi qu'une autre, concernant un poste d'ingénieur Data. Ils en ont discuté et sont tombés d'accord pour dire que l'assuré n'avait « rien à perdre », puisqu'il ne lui restait plus que 26 jours d'indemnités avant la fin de son droit. Certes, le poste n'était pas « à 100% dans la cible », mais pas non plus en marge, par rapport à son profil. À l'issue de l'entretien, il était convenu qu'il postulerait donc aux deux emplois.

À cet égard, le recourant a expliqué que, le jour de l'entretien, il n'avait pas ses lunettes, ce qui l'avait empêché de prendre connaissance des détails du poste. Ce n'est donc que le lendemain qu'il avait constaté que le poste relevait plus de la philanthropie et du management, et qu'il ne correspondait pas du tout à son profil d'administrateur de bases de données (poste essentiellement technique consistant à s'occuper des serveurs et bases de données).

Il a reconnu avoir omis d'informer sa conseillère qu'il préférerait postuler à un autre emploi, d'ingénieur de données.

L'intimé a confirmé qu'il s'agissait du premier manquement reproché à l'assuré.

Madame C_____ a indiqué que si l'assuré l'avait contactée, il n'est pas exclu qu'elle aurait alors pu le dispenser de postuler. Les conseillers ne sont pas supposés le faire, mais le but n'est pas de mettre un assuré en difficulté. En effet, s'il postule à plusieurs reprises dans une petite structure, pour des postes très différents, il risque de perdre en crédibilité. De manière générale, lorsque le poste correspond à 70-80% au profil, elle conseille aux assurés de postuler malgré tout. S'ils démontrent en revanche que le poste est vraiment très loin de leur profil, elle s'en remet à leur expertise.

Le recourant a admis que ce n'est que lorsque la procédure a été lancée qu'il a réalisé avoir laissé passer le délai d'assignation.

Cela étant, il a souligné une fois encore s'être toujours, en dix-huit mois de chômage, conformé à ses autres obligations et n'avoir pas ménagé ses efforts pour retrouver un emploi. Il a d'ailleurs retrouvé mi-mars 2025, par ses propres moyens, un poste de durée déterminée qui viendra à échéance mi-décembre 2025.

Par ailleurs, le recourant a souligné n'avoir pas pris les « quatre semaines de congé » auxquelles il avait droit.

Ce à quoi l'intimé a fait remarquer qu'il ne s'agissait pas de « vacances » à proprement parler, mais de jours sans contrôle, non convertibles en indemnités.

L'intimé a reconnu que le recourant avait pour le reste toujours fait preuve d'un comportement exemplaire, soulignant cependant qu'on pouvait attendre de lui, en fin de droit, qu'il soit rompu au système. Il lui aurait suffi de postuler et de le signaler dans sa feuille de recherches ; cela ne demandait pas une grande implication de sa part.

e. 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, pour une durée de 31 jours, du versement de l'indemnité au recourant, auquel l'OCE reproche de n'avoir pas donné suite, dans le délai qui lui avait été imparti pour ce faire, à l'assignation de poste du 18 novembre 2024.

3.

3.1 L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage.

L'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, répondre à un certain nombre de conditions, au nombre desquelles figure celle de satisfaire aux exigences de contrôle.

Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI -

RS 837.02), ainsi que – dans les limites d’admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 p. 5 s. et doctrine et jurisprudence citées) – par les instructions édictées par le Secrétariat d’État à l’économie (SECO) en sa qualité d’autorité de surveillance de l’assurance-chômage chargée d’assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l’indemnité de chômage (Bulletin LACI IC).

3.2 L’obligation de satisfaire aux exigences de contrôle rappelée par l’art. 8 al. 1 let. g LACI compte au nombre des devoirs de l’assuré et prescriptions de contrôle prévus par l’art. 17 LACI, lequel impose aux chômeurs des devoirs matériels (al. 1 et 3) – concernant la recherche et l’acceptation d’un emploi, ainsi que la participation aux mesures de marché du travail et aux séances et entretiens obligatoires – et des devoirs formels (al. 2) – ayant pour objets 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, n. 1 ad art. 17).

En vertu de l’obligation qui lui incombe de diminuer le dommage causé à l’assurance-chômage, l’assuré est ainsi tenu, en règle générale, d’accepter immédiatement le travail convenable qui lui est proposé (art. 16 al. 1^{er} et 17 al. 3 1^{ère} phrase LACI).

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 ; DTA 2002 p. 58, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 436/00 consid. 1 ; ATF 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3, 8C_950/2008 du 11 mai 2009, consid. 2 et 8C_746/2007 du 11 juillet 2008, consid. 2). Les éléments constitutifs d’un refus de travail sont également réunis lorsqu’un assuré ne se donne pas la peine d’entrer en pourparlers avec l’employeur ou qu’il ne déclare pas expressément, lors de l’entrevue avec le futur employeur, accepter l’emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b et les références citées).

3.3 La notion de « travail convenable » joue un rôle central dans l’assurance-chômage.

L’art. 1 al. 1 LACI prévoit qu’en règle générale, l’assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage.

Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable ; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i

LACI). Ainsi, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui :

- a. 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 ;
- b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée ;
- c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré ;
- d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable ;
- e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail ;
- f. 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 ;
- g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie ;
- h. 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, ou
- i. 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.

De cela, suit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b ; cf. également arrêt C 239/00 du 18 octobre 2000).

3.4 La violation de ces obligations expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité.

Selon l'art. 30 al. 1 LACI, une telle suspension se justifie notamment lorsqu'il est établi que l'assuré 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 (par exemple en

refusant un travail convenable, en ne se présentant pas à une mesure de marché du travail ou en l'interrompant sans motif valable), ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (let. d).

Dans de tels cas, l'assuré adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Il n'est en principe pas d'emblée privé de prestations, mais tout d'abord sanctionné en application de l'art. 30 al. 1 let. c ou d LACI, puis, en cas de violations répétées, déclaré inapte au placement, en vertu des art. 8 al. 1 let. f et 15 LACI. 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 des assurances C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3; Boris RUBIN, op. cit., 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, 2ème éd. 2007, p. 2424, n. 825).

3.5 La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3).

L'OACI distingue trois catégories de fautes – légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension : 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).

Selon l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (let. b). 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., n. 114 ss ad art. 30).

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 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 ; 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1).

Il n'est pas nécessaire qu'un assuré ait été renseigné au sujet de son obligation d'accepter un emploi convenable pour qu'une sanction puisse être prononcée en cas de refus d'emploi (Boris RUBIN, op. cit., n. 11 ad art. 16, n. 63 ad art. 30).

La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, 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. 3.4.3 et 3.5 p. 130 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 245/06 du 2 novembre 2007 consid. 4.1).

Le Tribunal fédéral des assurances a rappelé que la gravité de la faute constitue en principe le seul critère pour fixer la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Aussi, est déterminant le comportement de l'assuré qui conduit à la survenance du chômage et, partant, du cas d'assurance, et non pas le laps de temps, dû au hasard, qui s'étend jusqu'au moment où l'assuré retrouve un emploi qui met fin au chômage. La durée effective du chômage et le dommage effectivement survenu ne sont pas pertinents, à la lumière de cette jurisprudence, pour déterminer la gravité de la faute et la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 73/03 du 28 décembre 2005 consid. 3).

3.6 La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou a abusé ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2 ; 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 ; arrêt 8C_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640, mais dans SVR, 2008, ALV, n° 12, p. 35).

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 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.2 ; 8C_601/2012 consid. 4.2, non publié in ATF 139 V 164 et les références).

Le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance n'est en revanche pas limité dans ce contexte à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« Angemessenheitskontrolle »). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée

dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.3 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 110 ad art. 30).

4. En l'espèce, le recourant ne conteste pas avoir omis de postuler à l'emploi qui lui avait été assigné.

Il explique que ce poste ne correspondait pas à son profil de gestionnaire de bases de données et qu'il aurait requis de sa part une véritable « reconversion professionnelle », car impliquant des compétences qui n'étaient pas les siennes.

Le recourant allègue qu'il est administrateur de bases de données. Or, la description du poste litigieux ne mentionnait aucun outil ou autre technologie de bases de données sur lesquels il travaille. Certes, le terme « database » figure dans la description. Cela étant, le poste exigeait des connaissances en management dans le secteur médical, ainsi qu'une maîtrise avancée des outils bureautiques, domaines qui ne relèvent pas de son expertise. Il ne s'agissait donc pas d'un emploi insuffisamment qualifié, mais d'un poste relevant d'un autre champ professionnel.

En l'occurrence, seule entre en considération la lettre b de l'art. 16 al. 2 LACI. Selon cette disposition, n'est pas convenable un travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il exerçait précédemment. La notion d'« aptitudes » englobe les capacités physiques, mentales et professionnelles. Est réputé convenable un travail qui n'est pas à la hauteur des aptitudes de l'assuré, mais non un travail qui le dépasse.

On rappellera toutefois que l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment (art. 17 al. 1 LACI).

En l'occurrence, la description de poste était la suivante :

« Le « chercheur de prospects » sera chargé d'élaborer, de mettre en œuvre et d'exécuter une stratégie globale de recherche de prospects qui correspond aux objectifs et aux aspirations de la Fondation en matière de collecte de fonds, rôle essentiel pour identifier les sources de financement potentielles, notamment les entreprises, les particuliers très fortunés, organisations philanthropiques et fondations caritatives. En tant que membre à part entière de l'équipe de développement, le « chercheur de prospects » contribuera à définir la stratégie de collecte de fonds et travaillera en étroite collaboration avec les collecteurs de fonds afin d'atteindre des objectifs ambitieux en matière de revenus. De plus, ce poste implique la gestion d'informations critiques et le respect des réglementations en vigueur. Il s'agit d'une excellente opportunité pour un professionnel de la recherche de prospects souhaitant rejoindre une équipe de collecte de fonds

internationale dynamique et ambitieuse. Le « chercheur de prospects » rendra compte au directeur du développement et collaborera étroitement avec ses collègues à travers le monde. »

Les prérequis étaient décrits ainsi :

« Licence ou master en études du développement, relations internationales ou tout autre domaine connexe. Minimum de 5 à 7 ans d'expérience professionnelle dans la collecte de fonds ou la gestion des relations avec entreprises, particuliers fortunés ou organisations philanthropiques. Expérience avérée dans la recherche de prospects et la gestion des déménagements. Connaissance des meilleures pratiques en matière de philanthropie et de développement de prospects dans le secteur de l'enseignement supérieur ou du développement international. Expérience dans l'élaboration de stratégies de recherche pour de nouveaux marchés, en particulier aux États-Unis, en Asie et en Afrique. Expérience dans l'utilisation de l'analyse de données et de la modélisation pour l'identification et la gestion des prospects. Excellent niveau d'anglais. La maîtrise du français ou d'autres langues serait un atout. Excellentes compétences en communication écrite, orale et numérique. Très grande capacité à faire preuve d'initiative, à établir des priorités, à mener plusieurs tâches de front et à bien travailler sous pression pour respecter les délais. Motivé(e) et capable de travailler de manière autonome. Solides connaissances pratiques de Microsoft Office, des outils de gestion de projet et expérience dans l'utilisation des systèmes CRM, une expérience avec Salesforce étant un plus. Solides compétences interpersonnelles et communicationnelles, capacité à établir des relations avec des personnes issues de milieux culturels différents et sensibilité culturelle. Aisance et/ou expérience dans un environnement dynamique et en pleine expansion. »

Quant aux responsabilités, elles étaient décrites comme suit :

« Analyse et prise de décision : utiliser, examiner et adapter les systèmes d'évaluation des prospects qui mesurent la capacité et la propension des donateurs potentiels à donner, tout en indiquant leur affinité et leur engagement envers la Fondation. Aide à la création de listes de prospects, de pipelines de revenus et de tableaux de dons pour des domaines de travail spécifiques et des priorités de financement. Veiller à ce que l'évaluation éclairée des analyses relatives à la collecte de fonds soit utilisée pour gérer efficacement le pipeline de prospects, en apportant un soutien au personnel chargé de la collecte de fonds afin de maintenir l'exactitude des propositions de financement et des dossiers de gestion des démarches. »

Ainsi qu'en a témoigné la conseillère du recourant, elle était consciente, en lui donnant cette assignation, du fait que l'intéressé ne correspondait pas à 100% au profil demandé. Il n'en demeure pas moins qu'après en avoir discuté avec lui, il a été convenu qu'il ferait néanmoins acte de candidature, dans la mesure où il n'avait « rien à perdre », la fin de son droit au chômage se profilant.

Dans ces conditions, il incombait au recourant de faire acte de candidature, comme il en avait été convenu avec sa conseillère. S'il entendait s'en dispenser, il aurait dû à tout le moins l'interpeller pour tenter d'obtenir qu'elle le libérât de l'obligation de postuler, ce qu'il a omis de faire.

Pour le surplus, il ne lui appartenait pas de se substituer à l'appréciation de l'éventuel employeur. Il lui aurait suffi d'envoyer sa postulation et de laisser le

soin à l'employeur de juger de l'adéquation de ses compétences avec le poste en question.

D'autant que, contrairement à ce que soutient le recourant, le poste qui lui a été assigné ne peut être qualifié de travail « non convenable ».

Certes, l'expérience professionnelle en gestion de fonds requise fait défaut au recourant. Cela étant, le poste, en tant qu'il consistait également à utiliser, examiner et adapter les systèmes d'évaluation des prospects qui mesurent la capacité et la propension des donateurs potentiels à donner, à aider à la création de listes de prospects, de pipelines de revenus et de tableaux de dons pour des domaines de travail spécifiques et des priorités de financement, n'était pas si éloigné qu'il veuille bien le dire de son activité de gestionnaire de bases de données. Il ne requérait en particulier pas de « connaissances dans le secteur médical », comme il le prétend à tort.

Dès lors, même si l'assuré considère que l'emploi proposé ne correspondait pas à ses aptitudes, cela ne saurait suffire à nier son caractère convenable.

Il en ressort que l'assuré n'avait objectivement aucun motif valable de refuser le poste qui lui avait été assigné, ce qu'il a pourtant bel et bien fait en ne déposant pas sa candidature.

Dès lors, il est établi que le recourant n'a pas satisfait à l'obligation qu'impose l'art. 17 al. 1 phr. 1 LACI d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger d'un assuré pour abrégé le chômage.

Eu égard à ce qui précède, une suspension du droit à l'indemnité de chômage devait être prononcée, en application de l'art. 30 al. 1 let. c et/ou d LACI.

Reste à en vérifier la quotité.

5. D'après l'art. 45 al. 4 let. b OACI, le refus, sans motif valable, d'un emploi réputé convenable constitue une faute grave, autrement dit implique normalement le prononcé d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 à 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI).

Il ne s'ensuit pas qu'un défaut de candidature posée pour un emploi réputé convenable, qui s'apparente à un refus d'un tel emploi, doive systématiquement et forcément être qualifié de grave, bien que la présomption que tel est le cas se fonde non sur des directives administratives, mais bien sur une norme de rang réglementaire édictée par le Conseil fédéral. Le principe est que la durée de la suspension doit être proportionnelle à la gravité de la faute, conformément au principe de rang constitutionnel de la proportionnalité, qui s'applique à l'ensemble des activités étatiques (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 – Cst. - RS 101). La jurisprudence admet que, même en cas de refus d'un emploi convenable assigné, il n'y a pas forcément faute grave, dans la mesure où l'assuré peut se prévaloir d'un motif valable à l'appui de son refus, à savoir d'un motif lié à sa situation subjective ou à des

circonstances objectives qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 20/06 du 30 octobre 2006 consid. 4.2 ; ATAS/788/2016 du 4 octobre 2016 consid. 5a). L'égalité de traitement que des normes telles que l'art. 45 al. 4 OACI ou, à titre de directives administratives, les barèmes établis par le SECO visent à garantir, ne doit pas se réduire à de l'égalitarisme.

En l'espèce, dans l'appréciation de la gravité de sa faute, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances et des différents éléments recueillis lors de l'instruction.

Il a été établi que, depuis son inscription au chômage, aucun autre manquement ne peut être reproché au recourant.

Le poste, bien que ne pouvant être qualifié de « non convenable » à proprement parler, requérait une expérience de plusieurs années en collecte de fonds, que le recourant ne possédait manifestement pas.

Cela étant, il avait convenu avec sa conseillère qu'il postulerait néanmoins à cet emploi, qui, de durée indéterminée, aurait, cas échéant, permis de réduire le dommage de l'assurance-chômage. C'est le lieu de relever que, quoi qu'il en soit, le dommage de l'assurance-chômage était limité du fait qu'il ne restait plus à l'intéressé que 26 jours d'indemnités avant la fin de son droit.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, la Cour de céans considère que la gravité de la faute commise est atténuée, qu'elle peut être qualifiée de moyenne et que la quotité de la suspension doit être ramenée à 20 jours. Il paraît en effet peu cohérent d'infliger au recourant une suspension d'une durée supérieure à la période d'indemnisation qui restait ouverte.

Le recours est partiellement admis et la décision réformée dans le sens précité. La procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

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

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Admet partiellement le recours.
3. Réforme la décision du 4 février 2025 en ce sens que la durée de la suspension du versement de l'indemnité est réduite à 20 jours.
4. Rejette le recours pour le surplus.
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