

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3264/2023

ATAS/1001/2023

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 18 décembre 2023**

**Chambre 5**

En la cause

A \_\_\_\_\_

recourant

représenté par Me Jeffrey CONNOR, avocat

contre

**OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI**

intimé

**Siégeant : Philippe KNUPFER, président ; Pierre-Bernard PETITAT et Monique STOLLER FÜLLEMANN, juges assesseurs.**

---

## EN FAIT

- A.**
- a.** Monsieur A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en \_\_\_\_\_ 1993, a terminé une formation à l'école de culture générale puis a travaillé dans le domaine de la vente de fruits et légumes, avant de suivre une formation de spécialiste en douane et sécurité des frontières, dont il a été licencié, avec effet au 31 décembre 2022, dès lors qu'il n'avait pas réussi le premier examen d'attestation de compétence.
  - b.** L'assuré s'est inscrit à l'office régional de placement (ci-après : l'ORP) en date du 18 octobre 2022, pour un placement à 100% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur dès le 2 janvier 2023.
  - c.** Par décision sur opposition du 17 mars 2023, l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE ou l'intimé) a sanctionné l'assuré en raison de recherches d'emploi insuffisantes, pendant le délai de résiliation des rapports de travail, notamment les mois d'octobre et de décembre 2022. La durée de la suspension des indemnités de chômage a été fixée à 9 jours ; l'assuré n'a pas recouru.
  - d.** Par décision du 22 mars 2023, l'OCE a une nouvelle fois sanctionné l'assuré, en raison de recherches d'emploi insuffisantes au mois de janvier 2023 et a prononcé une suspension de son droit à l'indemnité de chômage de 6 jours ; l'assuré n'a pas fait opposition.
  - e.** En date du 6 avril 2023, l'assuré a accepté un stage de formation en qualité d'agent de détention pour un taux d'activité à 100% (réduit par la suite à 50%) devant se dérouler du 1<sup>er</sup> mai au 30 juin 2023, à l'établissement de détention administrative de B\_\_\_\_\_, à Vernier.
  - f.** Par mesure du 7 juin 2023, l'assuré a été enjoint de participer à une mesure du marché du travail (ci-après : MMT), soit suivre un cours de coaching emploi, dénommé « Be ready », se déroulant du 9 juin au 29 septembre 2023. Le programme comprenait huit rendez-vous individuels au minimum, des modules ainsi que des ateliers, sur quatre mois, avec une prolongation possible d'un mois, si nécessaire.
  - g.** Par e-mail du 7 juin 2023, adressé à sa conseillère en placement, l'assuré l'a informée qu'il ne voulait « en aucun cas participer à ces cours », au motif qu'il commençait un nouveau travail à la rentrée, début septembre et ne voyait donc pas l'utilité de cette démarche.
  - h.** Il a fait suivre un contrat de travail indiquant comme contrepartie C\_\_\_\_\_ Sàrl, prévoyant un engagement en qualité de « Ambassadrice Energie Ecologie ». Le contrat n'était pas signé, le début de l'engagement contractuel n'était pas mentionné, pas plus que le montant de la rémunération.
  - i.** Par e-mail du 15 juin 2023, adressé par la conseillère en placement à l'assuré, l'ORP a informé ce dernier que le contrat n'était ni daté, ni signé et qu'il

apparaissait qu'il s'agissait d'un contrat sur appel, soit une activité considérée comme un gain intermédiaire par l'ORP. Au vu de ces éléments, l'assuré était informé que la MMT était maintenue et que le cours Be ready continuait.

**j.** Par e-mail du 23 juin 2023, l'une des organisatrices du cours Be ready a informé la conseillère en placement que l'assuré ne s'était pas présenté à son premier rendez-vous du 9 juin 2023, en annonçant qu'il avait travaillé toute la nuit, qu'il devait s'occuper de son enfant malade, qu'un nouveau rendez-vous avait été fixé le 23 juin 2023 à 09h00, à la suite de quoi l'assuré avait expliqué qu'il ne viendrait pas car il avait travaillé toute la nuit et devait s'occuper de son enfant ; le rendez-vous avait été déplacé à 16 heures le même jour, mais l'assuré avait annoncé ne pas vouloir se présenter, car il n'avait pas de garde pour son enfant. Par e-mail du 27 juin 2023 adressé à l'assuré, l'organisatrice du cours a demandé à ce dernier de la rappeler, afin de fixer un nouveau rendez-vous.

**k.** Par courriel du 27 juin 2023, l'assuré a été informé par le service juridique de l'OCE de son droit d'être entendu, dès lors qu'il s'était absenté de manière injustifiée de la MMT Be ready.

**l.** Sur son formulaire d'indication de la personne assurée pour le mois de juin 2023, l'assuré a coché « non » aux questions : avez-vous été en incapacité de travailler ? avez-vous bénéficié d'un congé de paternité ou d'un congé de prise en charge ? Il a indiqué qu'il avait suivi une MMT sous forme de stage. Parallèlement, il a fait suivre dix preuves de recherches personnelles d'emploi, pour le mois de juin 2023.

**m.** Par e-mail du 6 juillet 2023, l'ORP a pris bonne note de la reprise d'activité à 100% de l'assuré dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et l'a informé qu'il était dispensé, dès le 1<sup>er</sup> août 2023, d'effectuer ses démarches d'emploi. Un entretien avec la conseillère en personnel était fixé au 24 juillet 2023, à 10h30. Par formulaire du 6 juillet 2023, l'assuré a demandé l'annulation de son dossier, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

**n.** Par e-mail du 10 juillet 2023, l'assuré a fait valoir son droit d'être entendu, expliquant qu'il avait informé sa conseillère en placement, début juin, qu'il allait quitter le chômage début septembre, qu'il ne voulait pas participer à cette MMT qu'il trouvait inutile. Il a exposé ne pas s'être rendu au rendez-vous fixé par Be ready car il était en période de stage auprès de l'établissement de B\_\_\_\_\_, puis d'avoir été « harcelé d'appels et de mails et de suite fait du chantage » par l'organisatrice de Be ready, s'il ne se présentait pas à ce cours. Il a joint, en annexe, la copie d'un contrat de travail signé par lui-même et par D\_\_\_\_\_ Sàrl, en date du 27 juin 2023, pour un début d'activité à 100% le 1<sup>er</sup> septembre 2023, en qualité d'employé polyvalent, avec indication du salaire brut, ; il a également joint une attestation de garde d'enfant datée du 10 juillet 2023, fixant le début de la garde au 1<sup>er</sup> septembre 2023 et indiquant à quels horaires l'enfant pouvait être

gardé, mais sans mentionner le nom du gardien ou de l'institution qui gardait l'enfant.

**B. a.** Par décision du 18 juillet 2023, l'OCE a sanctionné l'assuré d'une suspension de son droit à l'indemnité de chômage, pour une durée de 31 jours à compter du 10 juin 2023, en raison du fait qu'il n'avait pas suivi la MMT qui lui avait été assignée, pour la période allant du 9 juin au 29 septembre 2023.

**b.** L'assuré a pris un congé de paternité, avec l'accord de l'OCE, du 24 au 31 juillet 2023 ; il a fait parvenir à l'ORP 10 preuves de recherches personnelles d'emploi pour le mois de juillet 2023.

**c.** Par courrier du 13 août 2023 l'assuré s'est opposé à la décision de sanction du 18 juillet 2023, en raison du fait qu'il était en stage durant le mois de juin et travaillait avec des horaires irréguliers ; de plus, son enfant était âgé de trois mois à ce moment-là, ce qui demandait « beaucoup de préoccupation » (sic), étant précisé qu'il n'était pas gardé par un tiers. L'assuré considérait que ses absences étaient justifiées et ne comprenait pas la sanction dont il faisait l'objet. Il joignait en annexe une attestation MMT pour le mois de juin 2023, signée par l'organisateur du cours Be ready et qui mentionnait deux absences, le 9 et le 12 juin 2023, le matin, avec indication « G » « absence justifiée ».

**d.** Par décision sur opposition du 8 septembre 2023, l'OCE a confirmé la décision du 18 juillet 2023 et rejeté l'opposition du 14 août 2023. Les arguments de l'assuré étaient repris et il lui était reproché de ne pas s'être rendu disponible pour suivre la mesure assignée par l'ORP ; en ce qui concernait ses justifications, soit une prise d'emploi, l'assuré avait transmis trois contrats de travail différents, avec différentes sociétés, jusqu'à celui signé avec la société D\_\_\_\_\_ Sàrl, le 27 juin 2023. Il était donc reproché à l'assuré de ne pas s'être rendu disponible, avant cette date, ce qui justifiait la sanction qui était conforme au barème du secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) et respectait le principe de la proportionnalité.

**C. a.** Par acte de son mandataire, déposé au greffe de la chambre de céans en date du 10 octobre 2023, l'assuré a interjeté recours contre la décision sur opposition du 8 septembre 2023 et a conclu à son annulation, sous suite de frais et dépens. L'assuré reprenait la chronologie des faits et considérait que les cours de formation étaient destinés à des assurés dont le placement était très difficile, voire impossible, et non pas à ceux qui pouvaient trouver relativement facilement un emploi. La MMT était destinée à permettre au recourant de mieux « définir ses cibles professionnelles, de bénéficier d'un dossier de candidature conforme aux attentes du marché et de maîtriser les méthodes ainsi que les outils actuels de recherche d'emploi ». Or, comme l'assuré était déjà au bénéfice d'un contrat de travail au moment où la MMT lui avait été imposée, cette dernière était inutile, ce d'autant plus que ses recherches d'emploi avaient été visiblement fructueuses puisqu'il avait trouvé un nouvel emploi. La MMT en question n'était donc pas

propre à améliorer son aptitude au placement, ni d'améliorer ses chances de succès de retrouver du travail, dès lors qu'il en avait retrouvé un de par sa propre initiative. Il était ajouté que le recourant réalisait également un stage à un taux de 50% du 14 au 30 juin 2023, qui lui avait permis d'acquérir une expérience professionnelle et que ces éléments attestaient de son indéniable aptitude au placement et de sa parfaite intégration professionnelle. Il ajoutait que ses obligations de garde envers son enfant mineur pouvaient constituer une raison personnelle rendant déraisonnable une MMT, de même que c'était la non-présentation ou l'interruption d'une MMT, sans juste motif, qui entraînait une suspension du droit à l'indemnité, mais pas des absences non excusées. Enfin, le caractère disproportionné de la suspension était relevé, l'assuré considérant que, dans le pire des cas et subsidiairement, on ne pouvait lui reprocher qu'une faute légère et non pas une faute grave.

**b.** Par réponse du 7 novembre 2023, l'OCE a persisté dans ses conclusions.

**c.** Dans sa réplique du 1<sup>er</sup> décembre 2023, l'assuré a repris l'argumentation déjà développée dans son mémoire de recours, contestant de surcroît les deux sanctions qui avaient été prononcées à son endroit et concluant, au fond, que l'autorité intimée dans son appréciation de la gravité du troisième manquement n'avait pas tenu compte de la nature distincte des deux premiers manquements par rapport au troisième, ce d'autant moins que le premier manquement, considéré comme une faute légère, n'était ni récent, ni d'une gravité telle qu'il justifierait une augmentation considérable des jours de suspension du droit à l'indemnité. En qualifiant le manquement de faute grave, l'autorité avait violé le principe de proportionnalité.

**d.** Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

**e.** Les autres faits seront mentionnés, en tant que de besoin, dans la partie « en droit » du présent arrêt.

### **EN DROIT**

- 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.

2. Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 LPGa).
3. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 31 jours infligée au recourant pour n'avoir pas respecté une injonction de suivre une MMT.
4. L'assurance 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).

## 5.

**5.1** 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.

**5.2** 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).

**5.3** Selon le ch. D34 du Bulletin LACI IC, l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable (assigné officiellement ou non), ne se présente pas à une MMT 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, est suspendu dans son droit à l'indemnité.

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).

**5.4** 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).

**5.5** 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 (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).

Le SECO a, en outre, établi un barème des suspensions selon lequel 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).

**5.6** 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).

**5.7** 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'écarte 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).

## 6.

**6.1** 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).

**6.2** 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).

## 7.

**7.1** En l'espèce, la sanction litigieuse a été motivée par les absences du recourant à la MMT devant se dérouler du 9 juin au 29 septembre 2023.

Le recourant allègue qu'il était en droit de se dispenser de suivre la MMT dans la mesure où il avait déjà obtenu un contrat de travail, pour une activité lucrative devant débiter au mois de septembre 2023, ce qui rendait inutile la MMT.

**7.2** La chronologie des faits démontre que ce n'est qu'en date du 27 juin 2023 soit la date à laquelle le contrat de travail entre le recourant et la société WAPI Sàrl a été signé, que le recourant pouvait raisonnablement démontrer qu'il avait trouvé une activité lucrative devant débiter le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Avant cette date, il a transmis, à deux reprises, des contrats de travail à l'OCE. Le premier contrat de travail mentionne comme employeur la Sàrl C\_\_\_\_\_ ; il n'est pas signé, ni daté et n'indique pas le montant de la rémunération, ni le début de l'activité lucrative. Les éléments essentiels du contrat faisant défaut, on ne saurait en tenir compte. Le deuxième contrat de travail mentionne le même employeur, avec des précisions quant à la rémunération, le taux d'occupation, les horaires ainsi que l'indication selon laquelle l'employé est engagé, dès le 21 août 2023,

pour une durée indéterminée. Les éléments essentiels du contrat sont mentionnés, mais ce dernier n'est ni daté, ni signé, on ne saurait donc en tenir compte.

Ce n'est qu'en transmettant à l'OCE le contrat de travail signé et daté avec la société D\_\_\_\_\_ Sàrl, que le recourant a pu démontrer, à satisfaction de droit, qu'il avait trouvé un emploi. Partant, il sied de considérer qu'à partir du 27 juin 2023, le recourant pouvait justifier une prise d'emploi au 1<sup>er</sup> septembre 2023 et interrompre la MMT.

Avant cette date, il lui appartenait de suivre la MMT que lui avait enjoint l'ORP.

**7.3** Le recourant fait valoir que la MMT en question n'était pas convenable dans le sens qu'elle lui était inutile pour trouver un travail ce qu'il a immédiatement communiqué à sa conseillère en placement, par e-mail du 7 juin 2023, déclarant de manière péremptoire qu'il ne voulait « en aucun cas participer à ces cours ».

Sur le caractère convenable de la mesure, la conseillère en placement de l'assuré a d'emblée discerné des lacunes dans les compétences de l'assuré, comme cela ressort du PV d'entretien de conseil du 23 janvier 2023 : « MMT : envoi demande à la caisse pour Be ready » puis du 22 février 2023 : « Plan d'action : documents dans le ged, manque les compétences à voir avec Be ready ». Dans son PV d'entretien de conseil du 12 avril 2023, la conseillère en placement note « MMT : Be ready plus d'actualité car SF à 50% dès 1.5.2023 suite procédure : en attente ok du SMPE ». Dans son PV d'entretien de conseil du 30 mai 2023, la conseillère en placement note : « MMT : SF actuellement les nuits et juin quelques journées et nuits : reste ouvert à emploi : projet soumis au prochain comité Monsieur a vu que la structure cherche un stagiaire pour juillet et août, rappelle que ORP doit être informé si TA *ect* ». Il est encore mentionné : « congé paternité et vacances en août : à communiquer », ainsi que le fait que « Monsieur pensait attendre attestation de fin de stage pour le mentionner donc en attente ainsi que contrat de travail ».

Le procès-verbal rédigé par la conseillère en placement montre clairement que cette dernière a renoncé à la MMT Be ready, tel que mentionné dans le PV du 12 avril 2023, en raison du stage que l'assuré devait débiter à 50% dès le 1<sup>er</sup> mai 2023 : « MMT : Be ready plus d'actualité car SF à 50% dès 1.5.2023, suite procédure : en attente ok du SMPE ».

Le certificat de stage signé par l'établissement concordataire romand de détention administrative de B\_\_\_\_\_, en date du 30 juin 2023, confirme que l'assuré a effectué un stage du 14 mai au 30 juin 2023 en qualité de veilleur de nuit à 50%. Il est encore mentionné qu'il s'est montré « appliqué et flexible et s'est acquitté à l'entière satisfaction de l'établissement des tâches inhérentes à son poste et aux différents aspects de sa fonction ».

Il résulte de ce qui précède que le stage mentionné dans le PV d'entretien de conseil du 12 avril 2023 s'est déroulé comme prévu, soit à 50%, du 14 mai au

30 juin 2023, étant précisé que le PV d'entretien de conseil mentionnait uniquement un stage qui devait débiter le 1<sup>er</sup> mai 2023.

Alors même que ce stage était prévu en date du 12 avril 2023 et que la conseillère en placement mentionne que la MMT n'est plus d'actualité, on peine à comprendre les raisons pour lesquelles elle a jugé bon de réactiver la MMT, en date du 7 juin 2023, alors que le recourant poursuivait son stage, qui se passait bien, jusqu'au 30 juin 2023, avec des horaires nocturnes.

Étant précisé que le stage en question était important dès lors qu'il pouvait déboucher sur un éventuel engagement par l'office cantonal de la détention (ci-après : OCD), ce qui faisait partie, dès le départ, des cibles identifiées par l'assuré. De surcroît, comme cela figure dans l'accord de stage « Motivation de la demande » « Un stage à B\_\_\_\_\_ permettra d'acquérir les compétences clés et représentera sans doute un atout pour son recrutement. Il est à noter que d'autres stagiaires de B\_\_\_\_\_ ont passé la sélection de l'OCD avec succès. Durant la deuxième moitié de 2023, B\_\_\_\_\_ embauchera un veilleur de nuit à 100% Monsieur A\_\_\_\_\_ sera considéré de manière prioritaire s'il devait exprimer un intérêt pour ce poste ».

**7.3** La MMT Be ready choisie par la conseillère en placement devait se dérouler du 9 juin jusqu'à fin septembre 2023 alors que la conseillère savait que l'assuré suivait un stage chez B\_\_\_\_\_, puis allait prendre un congé paternité et des vacances au mois d'août, ce qui figurait également dans le PV d'entretien du 30 mai 2023. Sans compter que si le stage se déroulait bien chez B\_\_\_\_\_, l'assuré pouvait obtenir un engagement de veilleur de nuit pour le deuxième semestre 2023, ce qui aurait été incompatible avec la poursuite de la MMT Be ready.

Si l'on regroupe l'ensemble de ces éléments, on constate que la conseillère en placement a choisi un stage à mi-temps avec des horaires de nuit devant se dérouler du 14 mai au 30 juin, tout en mentionnant que la MMT Be ready n'était plus d'actualité, puis, alors même qu'elle savait que l'assuré allait partir en vacances au mois d'août et prendre un congé paternité et qu'il existait, de surcroît, des possibilités, soit qu'il soit embauché comme veilleur de nuit par B\_\_\_\_\_ pour le deuxième semestre 2023, soit qu'un contrat de travail soit finalisé avec l'une des sociétés détenues par son oncle, elle a tout de même choisi d'imposer une MMT pendant que l'assuré était en stage, puis pendant son congé paternité, puis pendant ses vacances.

Il convient de relever que dans un e-mail du 16 mai 2023 adressé à la direction de l'ORP, l'assuré s'était plaint des relations avec sa conseillère en placement disant qu'il ne voulait plus travailler avec elle car le courant était très mal passé et que cela n'allait pas en s'améliorant. Les plaintes de l'assuré se sont répétées dans un e-mail du 23 mai 2023, dans lequel il explique que le discours de sa conseillère en placement est un discours « fermé et rabaissant » et que cette dernière lui met la

pression sur ses recherches d'emploi alors que celles-ci sont complètes et correspondent à ses compétences. Par e-mail du 14 juin 2023, l'assuré a été informé par l'ORP que sa demande de changement de conseillère en personnel était refusée.

On ne saurait exclure que l'empressement de la conseillère en placement d'assigner la MMT Be ready à l'assuré soit en rapport avec les relations tendues, la conseillère espérant peut-être que l'équipe de Be ready serait à même de modifier le point de vue et le comportement de l'assuré ; cela ne représente toutefois, qu'une hypothèse, qui peut être laissée en suspens.

**7.4** La décision de cours du 7 juin 2023 ne mentionne pas d'horaires, il est inscrit « horaires divers » et on peut comprendre des faits allégués par l'intimé qu'il appartenait à l'assuré de prendre contact avec l'équipe de Be ready, en fonction de son emploi du temps, pour participer aux différents ateliers.

Avec de l'organisation et de la flexibilité, la MMT était probablement compatible avec le stage de veilleur de nuit effectué par l'assuré à 50% jusqu'à la fin du mois de juin 2023. Ladite décision mentionne clairement son caractère obligatoire ainsi que l'obligation d'annoncer et de justifier sans délai les absences, avec la conséquence que toute absence injustifiée peut faire l'objet d'une suspension du droit à l'indemnité.

S'agissant des explications données par l'assuré en rapport avec la garde de son enfant, il ne fournit aucun document démontrant qu'il n'avait aucune autre possibilité de confier ce dernier. Dès lors, cet argument ne sera pas retenu pour justifier ses absences à la MMT Be ready.

**7.5** Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la chambre de céans considère qu'il est établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'assuré n'avait pas reçu la garantie d'un emploi stable avant le 27 juin 2023 et que, dans l'intervalle, il devait suivre la MMT, auprès de Be ready, qui lui avait été assignée. Néanmoins, la chambre de céans retient également que la durée de la MMT était peu compatible avec l'emploi du temps de l'assuré et était, notamment, de nature à rendre plus difficile son stage chez B\_\_\_\_\_, alors même que ledit stage pouvait déboucher sur une prise d'emploi pendant le deuxième semestre 2023 ainsi que sur une bonne préparation pour une éventuelle embauche à l'OCD.

Le principe de la faute sera donc retenu, mais elle sera qualifiée de faute légère, pour les raisons mentionnées supra.

Eu égard à ce qui précède, dès lors que le principe de la faute est admis, une suspension du droit à l'indemnité de chômage doit être prononcée à l'encontre du recourant.

**7.6** Reste à en vérifier la quotité (31 jours).

En l'occurrence, la MMT Be ready proposée était d'une durée de 16 semaines (du 9 juin au 29 septembre 2023).

Néanmoins, dès la réception du contrat de travail daté du 27 juin 2023, il était évident que la MMT ne devait pas être poursuivie, dès lors que l'assuré avait trouvé un emploi, ce que, précisément, la MMT devait faciliter. Par conséquent, il ne sera retenu des absences de l'assuré que pendant une durée de deux semaines et demie, allant du 9 juin au 27 juin 2023.

Le barème SECO prévoit, lorsque l'assuré, ne se présente pas à une MMT 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, est suspendu dans son droit à l'indemnité, pour une durée de 10 à 12 jours, pour un cours d'environ trois semaines.

Selon la jurisprudence rendue à propos de l'ancien art. 45 al. 2bis OACI (devenu l'art. 45 al. 5 OACI), il y a lieu de sanctionner plus sévèrement un assuré qui a déjà fait l'objet de sanction antérieure et ce sans égard à la nature des motifs de sanction retenue (arrêt du 4 mai 2010 [8C\_518/2009] consid. 5). En cas de succession de fautes liées à des motifs de sanctions différents, pour la dernière faute commise, il convient d'appliquer la fourchette correspondant au motif de la dernière faute, et ce pour un premier manquement, à quoi il faut ajouter quelques jours de suspension, selon l'appréciation de l'autorité compétente (barème SECO, D63a-D64). Plus le premier manquement est grave et récent, plus le nombre de jours à ajouter pour la dernière faute commise doit être élevé (Boris RUBIN, *op. cit.*, n. 126 ad art. 30).

S'agissant des allégations du recourant figurant, notamment, dans sa réplique, il ne peut être revenu sur la quotité des sanctions préalablement prononcées et qui sont entrées en force.

Contrairement à ce qu'il soutient, il y a lieu de tenir compte de ces deux sanctions qui sont récentes, la première datant du 7 février et la seconde du 22 mars 2023.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances, notamment du caractère inopportun de la MMT du 7 juin 2023, du fait que l'assuré a obtenu un contrat de travail signé le 27 juin 2023, qu'il a demandé l'annulation de son dossier auprès de l'OCE par formulaire du 6 juillet 2023, qu'il a rempli ses obligations de recherches personnelles d'emploi, à satisfaction, de février à juillet 2023, la chambre de céans retiendra une sanction minimum de 10 jours en ce qui concerne la MMT, qui sera augmentée de deux jours supplémentaires au vu des deux sanctions précédentes.

8. Au total, ce sera donc une sanction de 12 jours de suspension du droit à l'indemnité qui sera prononcée, en lieu et place de 31 jours, ce qui est compatible avec une faute légère, sanctionnée par une durée allant de 1 à 15 jours de suspension.

- 9.** 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 chambre de céans fixera à CHF 1'000.- (art. 61 let. g LPGA ; 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]).
- 10.** Pour le surplus, en l'absence de loi spéciale prévoyant des frais judiciaires, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA en lien avec l'art. 1 al. 1 LACI).

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

**Statuant**

**À la forme :**

1. Déclare le recours recevable.

**Au fond :**

2. L'admet partiellement.
3. Réforme la décision sur opposition du 8 septembre 2023 et prononce une sanction de 12 jours de suspension du droit à l'indemnité, en lieu et place de 31 jours.
4. Alloue au recourant, à la charge de l'intimé, une indemnité de CHF 1'000.- à titre de 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

Le président

Véronique SERAIN

Philippe KNUPFER

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