

S1 24 197

ARRÊT DU 4 AOÛT 2025

**Tribunal cantonal du Valais
Cour des assurances sociales**

Composition : Candido Prada, président ; Dr Thierry Schnyder et Christophe Joris, juges ; Garance Klay, greffière

en la cause

X _____, recourant, représenté par les Syndicats Chrétiens du Valais, Sion

contre

SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL (SICT), intimé

(art. 16 et 30 al. 1 let. d LACI ; assignation, suspension pour refus de travail convenable)

Faits

A. X _____, né en 1998, domicilié à Sion et au bénéfice d'un CFC de logisticien obtenu en juillet 2021, travaillait en cette qualité au service biomédical et achats auprès de l'Hôpital du Valais (RSV) (cf. p. 160 du dossier SICT). Depuis le 1^{er} avril 2022, son salaire mensuel brut était de 4281 fr. 05 (pp. 80 du dossier SICT).

Il s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement (ci-après l'ORP) de Sion en date du 6 octobre 2023, revendiquant des indemnités journalières de l'assurance-chômage dès ce même jour (p. 362 du dossier SICT). Il était alors dans son deuxième délai-cadre d'indemnisation et son gain assuré était de 4667 francs.

Par assignation du 20 février 2024, l'ORP a invité l'assuré à présenter sa candidature pour un poste de logisticien (60%-100%) auprès de l'entreprise A _____ AG. Était recherché, pour la succursale de B _____, un logisticien qualifié avec une expérience de 1-3 années et une formation secondaire II (CFC ou équivalent) (p. 237 du dossier SICT).

Par retour d'assignation du 21 février 2024, l'assuré a annoncé à l'ORP qu'il avait postulé pour le poste précité via le formulaire en ligne et demeurait en attente d'une réponse (p. 236 du dossier SICT).

Le 4 mars 2024, A _____ a confirmé que X _____ lui avait présenté ses services. Il ne répondait toutefois pas au niveau de motivation attendu par cette entreprise car sa « volonté d'accepter le poste proposé » faisait défaut. A ce propos, A _____ a précisé que l'assuré lui avait fait part qu'il travaillait auparavant à l'hôpital avec des protocoles de sécurité élevés et donc avec un salaire également élevé ; par conséquent, il n'avait pas voulu travailler pour le salaire proposé (p. 228 du dossier SICT).

Par courrier du 18 mars 2024, l'assuré a été invité à justifier ce refus d'emploi et à produire ses éventuels moyens de preuve (p. 226 du dossier SICT).

Les 23 et 24 mars suivant, X _____ a nié avoir refusé l'emploi auprès de A _____. Il a indiqué : « Lors de l'entretien téléphonique, nous avons conversé autour des différents postes et tâches à effectuer. Suite à cela, il m'a demandé mes prestations (recte prétentions) salariales. Sa réponse a été que chez A _____ les salaires étaient inférieurs et m'a conseillé de repostuler une fois qu'il y aura un poste

avec plus de responsabilités. Donc, en aucun cas, j'ai refusé une offre d'emploi sachant qu'il me reste très peu d'indemnités » (p. 211 et 212 du dossier SICT).

Par courriel du 9 avril 2024, A _____ a indiqué à l'ORP que l'emploi proposé était régi par un contrat de durée indéterminé, à un taux idéalement à 100%, pour un salaire minimum (base, + 13^{ème} salaire) de 4658 fr. 35 à 100% et moyennant un horaire de 39 heure/semaine (p. 193 du dossier SICT).

Par décision n° 346136862 du 11 avril 2024, l'ORP a suspendu le droit de X _____ à l'indemnité de chômage durant 36 jours dès le 22 février 2024 au motif qu'il avait refusé l'emploi en raison du salaire proposé. Il a été considéré que, par son comportement, il avait fait échouer une réelle possibilité d'emploi, lequel était convenable au sens de la loi sur l'assurance-chômage, malgré le salaire offert (p. 189 du dossier SICT).

Le 1^{er} mai 2024, les Syndicats Chrétiens du Valais (ci-après les SCIV) ont informé l'ORP de la constitution de leur mandat et ont requis une copie du dossier de l'assuré (p. 180 du dossier SICT).

En date du 8 mai 2024, l'assuré, par les SCIV, a formé opposition à la décision du 11 avril 2024. Il a reproché à l'ORP de ne lui avoir toujours pas transmis le dossier requis le 1^{er} mai précédent. D'autre part, il estimait que la décision entreprise, insuffisamment motivée, n'était pas claire en faits et en droit. Il a répété qu'après lui avoir demandé ses prétentions salariales, A _____ lui avait conseillé de postuler de nouveau lorsqu'il y aurait une place de travail avec plus de responsabilités. A son sens, il ne ressortait pas de ces éléments qu'à un moment donné, il aurait refusé le poste. Il estimait dès lors que l'ORP avait arbitrairement retenu un refus et prononcé une sanction à son encontre. Il a conclu à l'annulation de la décision entreprise (p. 138 ss du dossier SICT).

Après avoir pu prendre connaissance du dossier de l'ORP, les SCIV ont déposé un complément d'opposition en date du 17 mai 2024. Ils ont souligné que, pour prononcer la suspension du droit à l'indemnité, le comportement reproché devait être clairement établi ; de plus, les affirmations du seul employeur, contestées par l'employé, ne suffisaient notamment pas à établir une faute. En l'occurrence, X _____ s'était dit très surpris de la teneur des pièces versées au dossier et avait contesté toutes les allégations de A _____. Il estimait que le fait que l'employeur ait coché le poste « Monsieur X _____ ne répondait pas à nos attentes au niveau des points suivants » confirmaient que ce n'était pas l'assuré qui avait refusé le poste mais l'employeur. L'assuré a rappelé avoir souligné, dans sa prise de position du 24 mars 2024, n'avoir jamais refusé l'emploi proposé, ce qui devait à son sens primer sur les

indications de A _____. Cela valait d'autant plus qu'il avait répondu favorablement à l'assignation et qu'il arrivait au terme de son droit aux indemnités journalières. A titre de moyens de preuve, X _____ a requis que l'éventuel enregistrement de l'entretien téléphonique avec A _____ soit versé au dossier. Pour le surplus, l'assuré a confirmé les conclusions de son opposition (p. 115 ss du dossier SICT).

Les griefs de l'assuré ont été écartés par décision sur opposition du Service de l'industrie, du commerce et du travail (ci-après SICT) du 25 octobre 2024. Le SICT a notamment rappelé qu'est assimilé à un refus d'emploi le fait qu'un assuré fasse échouer, par son comportement, la conclusion du contrat de travail. En toute hypothèse, même un salaire ou un taux d'activité inférieur – hypothèse non réalisée en l'occurrence – ne pouvait justifier un refus ou un comportement assimilable à un refus, ce d'autant plus lorsque l'assuré arrivait en fin de droit. S'agissant du moyen de preuve requis, il a été précisé que l'entretien téléphonique n'avait pas été enregistré, un tel procédé étant interdit sans le consentement préalable de l'interlocuteur. Le SICT a ajouté que A _____ s'était montré intéressé par le profil de l'assuré, lequel correspondait totalement aux critères recherchés ; par ailleurs, le métier de logisticien, dans lequel l'assuré avait de l'expérience, était la cible principale sur la liste des métiers dans lesquels l'intéressé devait rechercher un emploi. Le SICT en a déduit que l'assuré n'avait pas été en position de refuser une telle opportunité, de sorte qu'il n'avait pas fait tout ce qu'on pouvait raisonnablement attendre de lui pour diminuer le dommage.

B. X _____, par les SCIV, a interjeté recours céans en date du 25 novembre 2024. Il a repris les griefs de son opposition, avançant que c'était A _____ qui avait refusé de l'engager et non lui qui avait refusé cette offre d'emploi. En toute hypothèse, il estimait que la preuve de son propre refus ne ressortait pas suffisamment du dossier de la cause et a de nouveau requis que l'éventuel enregistrement de la conversation téléphonique échangée avec A _____ soit versé au dossier. Il a conclu à l'annulation de la décision entreprise et à ce qu'aucune sanction ne soit prononcée à son encontre, le tout sous suite de dépens.

Par mémoire-réponse du 7 janvier 2025, le SICT a conclu au rejet du recours. Il a notamment souligné que A _____ avait exposé que le recourant n'avait pas voulu travailler pour le salaire proposé, soit 4658 fr. 35 pour un taux d'activité de 100%. C'était donc bien par son comportement, démontrant une absence de motivation pour le poste, que l'intéressé avait fait échouer son engagement. Il n'était notamment pas entré en pourparlers avec l'employeur, respectivement n'avait pas expressément déclaré qu'il acceptait le poste malgré la problématique salariale. Le SICT a ajouté que, selon la

jurisprudence, des prétentions salariales exagérées équivalaient également à un refus d'emploi. Il a encore rappelé qu'en août 2023, l'assuré avait déjà été averti des conséquences d'un refus d'emploi.

Répliquant le 17 mars 2025, le recourant a relevé que l'intimé s'était fondé sur les seules déclarations de l'employeur, déclarations qu'il jugeait erronées et contradictoires. Il a notamment souligné que, pour sa part, il avait toujours répété n'avait nullement refusé le poste proposé. Il a reproché à l'intimé de ne pas avoir mis en œuvre une instruction complémentaire afin d'obtenir une preuve des propos de l'employeur et a conclu, qu'à défaut, il ne pouvait être sanctionné. Le recourant a pour le surplus maintenu ses conclusions.

L'intimé a également maintenu sa position par duplique du 30 avril 2025.

L'échange d'écritures a été clos le 2 mai 2025.

Considérant en droit

1. Selon l'article 1 alinéa 1 de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI ne déroge expressément à la LPGA.

Posté le 25 novembre 2024 (date du cachet postal), le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 25 octobre précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours (art. 60 LPGA) et devant l'instance compétente (art. 56 et 57 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 119 et 128 al. 2 OACI ; art. 81a al. 1 LPJA). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte que la Cour doit entrer en matière.

2. Le litige porte sur le bienfondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 36 jours, au motif qu'il aurait refusé un travail convenable.

2.1 Aux termes de l'article 17 alinéa 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.

L'assuré est notamment tenu d'accepter immédiatement tout travail convenable qui lui est proposé, en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 et 17 al. 3 première phrase LACI). L'article 16 alinéa 2 LACI comporte une liste de tout travail qui n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté.

Est assimilé à un refus d'emploi convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (ATF 122 V 34 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les arrêts cités). Le simple fait que la proposition d'emploi ne corresponde pas aux qualifications ou aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser ou à faire échouer cette occasion de travail ; renoncer à un tel poste de transition, que l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre convenant mieux, n'est pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (arrêts du Tribunal fédéral 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1 et la référence citée). Entre également en considération dans l'analyse du comportement de la personne assurée, son apparence, son attitude et les propos qu'elle tient pendant l'entretien d'embauche, ainsi que les dossiers de candidature malhonnêtes (arrêt du Tribunal fédéral 8C_339/2016 du 29 juin 2016 consid. 4.2). La jurisprudence décrit ainsi d'une manière très large le comportement répréhensible entrant dans le cadre d'un refus de travail convenable (arrêt du Tribunal fédéral 8C_468/2020 du 27 octobre 2020 consid. 5.2 et les références). Ainsi, lors des négociations avec le futur employeur, il convient de manifester clairement et sans équivoque sa volonté de conclure un contrat afin de ne pas compromettre la fin du chômage (ATF 122 V 34 consid. 3b p. 38 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_750/2019 du 10 février 2020 consid. 4.1, in : ARV 2020 p. 90 ; 8C_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2, in : SVR 2015 AC n° 7 p. 19 ; KUPFER BUCHER, Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, 4^{ème} édition 2013, p. 226). De même, les éléments constitutifs de l'infraction sont réunis lorsque la personne au chômage ne s'efforce pas sérieusement d'entamer des négociations contractuelles (arrêt du Tribunal fédéral 8C_337/2008 du

1^{er} juillet 2008 consid. 3.3.2 ; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 3^{ème} édition 2016, no 850 avec d'autres références).

Qu'ainsi, des manifestations peu claires, un manque d'empressement faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé voire un désintérêt manifeste constituent déjà des comportements assimilés, selon la jurisprudence, à un refus d'emploi (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/ Bâle 2014, n° 66 ad. art. 30 et les références citées).

Comme l'a relevé l'intimé dans sa réponse au recours, les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable sont réunis également lorsque des prétentions salariales exagérées provoquent le refus d'engagement par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral C 284/99 du Tribunal fédéral du 26 janvier 2000).

2.2 En vertu de l'article 30 alinéa 1 lettre d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment lorsqu'il refuse un travail convenable. Une telle mesure 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 (arrêt du Tribunal fédéral C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3). La suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est toutefois pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré des devoirs qui sont le corollaire de son droit à l'indemnité de chômage, soit en particulier des devoirs posés par l'article 17 LACI (arrêts du Tribunal fédéral 8C_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2 et C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4).

Selon l'article 30 alinéa 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. En vertu de l'article 45 alinéa 2 OACI, elle 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.

L'article 45 alinéa 4 lettre b OACI prévoit que l'assuré qui refuse un emploi réputé convenable commet une faute grave, à moins qu'il puisse se prévaloir d'un motif valable, c'est-à-dire de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère ; il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 141 V 365 consid. 4.1 et 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Constituent de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte (ATF 130 V 125 consid. 3.5 ; DTA 2000 p. 45), le salaire offert, l'horaire de

travail (arrêt du Tribunal fédéral C 311/01 du 9 juillet 2002), la situation personnelle de l'assuré, notion englobant notamment d'éventuels problèmes de santé, la situation familiale, l'appartenance religieuse (arrêt du Tribunal fédéral 8C_38/2012 du 10 avril 2012 consid. 3.3). En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné (arrêt du Tribunal fédéral C 143/04 du 22 octobre 2004), le fait que l'inscription au chômage soit récente, l'imprécision de la description du poste assigné (arrêt du Tribunal fédéral C 57/06 du 5 avril 2007), le fait que l'assuré ait tardé à présenter ses services (arrêt du Tribunal fédéral 8C_285/2011 du 22 août 2011) ou encore le fait que l'emploi ait été proposé par une agence intérimaire (arrêt du Tribunal fédéral C 311/01 du 9 juillet 2002). Les motifs justifiant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (RUBIN, op. cit., no 117 et 118 ad art. 30 LACI ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_756/2020 du 3 août 2021 consid. 3.2.1 et 8C_108/2008 du 3 décembre 2008).

En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Quoique de telles directives ne sauraient lier les tribunaux, elles constituent un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribuent à une application plus égalitaire dans les différents cantons (ATF 141 V 365 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_40/2019 du 30 juillet 2019 consid. 5.4). 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 de 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_406/2020 du 28 avril 2021 consid. 4.3, 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1 et les références, non publié in ATF 139 V 164). Elles pourront le cas échéant aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif (arrêts du Tribunal fédéral 8C_2/2012 du 14 juin 2012 consid. 3.2 et 8C_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.2).

2.3 En ce qui concerne la preuve, le juge fonde sa décision, en matière d'assurances sociales et 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 142 V 435 consid. 1, 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3, 126 V 353 consid. 5b et 125 V 193 consid. 2).

3.1 En l'espèce, il n'est, à juste titre, pas contesté que le travail de logisticien auprès de A _____ à B _____, auquel le recourant a été astreint par l'ORP, pouvait être qualifié de travail convenable au sens de l'article 16 LACI. Il tenait en effet compte de ses aptitudes dès lors que l'intéressé bénéficiait d'une formation dans ce métier et avait déjà exercé une telle activité ; de plus, ce travail était adapté à sa situation personnelle. Comme l'a relevé l'intimé, en répondant à sa candidature, A _____ s'était montré intéressé par le profil de l'assuré, lequel correspondait totalement aux critères recherchés ; par ailleurs, le métier de logisticien était la cible principale sur la liste des métiers dans lesquels l'intéressé devait rechercher un emploi. En outre, l'assuré arrivait alors en fin de droit aux indemnités et, à court terme, n'avait aucun autre sérieux engagement en perspective. L'on ne voit ainsi quel motif excluant le caractère convenable de cet emploi serait rempli dans le cas d'espèce (art. 16 al. 2 LACI). Ainsi, en application de l'obligation de diminuer le dommage (art. 17 LACI), l'assuré était tenu d'accepter cet emploi.

Or, en indiquant à l'employeur potentiel que le salaire proposé était inférieur à ses aspirations compte tenu du fait qu'il travaillait auparavant à l'hôpital avec des protocoles de sécurité élevés et donc un salaire également élevé (cf. p. 228 du dossier SICT ; cf. également les déclarations de l'intéressé des 23 et 24 mars 2024 relatives à la réponse de A _____ quant au niveau du salaire), le recourant a, de son propre chef, laissé échapper une possibilité concrète de retrouver un emploi convenable. En effet, même s'il n'a pas formellement refusé le poste auquel il était assigné, l'assuré était tenu de manifester clairement et sans équivoque qu'il demeurait disposé à conclure un contrat et devait s'efforcer de mener sérieusement les pourparlers contractuels. Il se devait en particulier d'exprimer clairement à l'employeur potentiel qu'il était motivé à prendre l'emploi en question avec le salaire proposé. Or, force est de constater que tel n'a pas été le cas, le recourant ne pouvant pas légitimement penser que l'employeur potentiel allait l'engager, alors qu'il venait de lui affirmer qu'il attendait un salaire plus élevé.

Par conséquent, l'attitude de l'assuré suite à l'assignation pour le poste de logisticien chez A _____ dénote, sinon un désintérêt pour le travail proposé, à tout le moins un manque sérieux de motivation. Dans ces conditions, c'est à bon droit que l'intimé a retenu que les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable étaient réunis en l'espèce (art. 30 al. 1 let. d LACI).

3.2 Finalement, le Tribunal relève que l'état de fait, en particulier les critiques articulées par le recourant à l'égard du salaire proposé par A _____ lors de l'entretien téléphonique, ressortent clairement du dossier de la cause. Ces critiques résultent non seulement des indications de l'employeur, mais également des propos du recourant lui-même, lequel a, dans ses propos des 23/24 mars 2024, admis qu'A _____ lui avait tenu les propos suivants : « Sa réponse a été que chez A _____ les salaires étaient inférieurs ». En effet, une telle réponse impliquait nécessairement qu'une prétention de salaire plus élevée à celui proposé avait été émise. Partant, les faits étant dûment établis, on ne saurait reprocher à l'intimé de ne pas avoir mis en œuvre des mesures d'instruction complémentaires (appréciation anticipée des preuves, ATF 145 I 167 consid. 4.1).

3.3 Reste à examiner la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage.

L'article 45 alinéa 4 lettre b OACI prévoit que l'assuré qui refuse un emploi réputé convenable commet une faute grave, à moins qu'il puisse se prévaloir d'un motif valable, le salaire offert par l'employeur auprès duquel l'assuré est assigné pouvant constituer un tel motif (cf. jurisprudence supra consid. 2.3). La jurisprudence a eu l'occasion de préciser qu'un assuré qui mène des négociations salariales trop dures, alors que le salaire offert pour l'emploi auquel il est assigné est raisonnable, ne peut se prévaloir d'un motif valable (arrêt du Tribunal fédéral 8C_24/2021 du 10 juin 2021).

In casu, l'employeur offrait un salaire mensuel brut (base, + 13ème salaire) de 4658 fr. 35 à 100% (p. 193 du dossier SICT. Or, le dernier salaire du recourant auprès de l'hôpital de Sion était de 4281 fr. 05 brut/mois et son gain assuré de 4667 francs, de sorte que le salaire proposé chez A _____ était manifestement raisonnable. Il n'existait dès lors aucun motif valable à contester le salaire proposé. L'existence d'une faute grave doit dès lors être confirmée.

La quotité de la suspension, évaluée à 36 jours a dès lors été fixée dans le cadre inférieur de la fourchette prévue en cas de faute grave conformément à l'article 45 alinéa 4 lettre b OACI (Bulletin LACI IC, ch. D79/2/2b). Cette sanction n'apparaît pas critiquable au vu du comportement du recourant qui a fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail pour un poste adapté à son profil, pour lequel il avait de très bonnes chances d'être engagé et qui lui aurait permis de sortir d'une manière durable de l'assurance-chômage.

4. Au vu des éléments qui précèdent, le recours se révèle mal fondé et doit être rejeté. La sanction de 36 jours de suspension de l'indemnité de chômage prononcée dans la décision sur opposition du 25 octobre 2024 est par conséquent confirmée.

5. Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. fbis LPGA, la LACI ne contenant pas de disposition spéciale prévoyant la perception de frais judiciaires), ni alloué de dépens (art. 61 let. g *a contrario* LPGA et 91 al. 3 LPJA).

Prononce

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens

Sion, le 4 août 2025