

GE_GERICHTE ATAS/1002/2019 vom 4. November 2019

GE Cour de justice, 2019-11-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1002_2019

FR: GE_GERICHTE ATAS/1002/2019 du 4 novembre 2019

IT: GE_GERICHTE ATAS/1002/2019 del 4 novembre 2019

Erwägungen

E. 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.

E. 2

Interjeté en temps utile le recours est recevable (art. 60 LPGA).

A/398/2019 - 11/20 -

E. 3

L'objet du litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 34 jours du droit à l'indemnité du recourant, pour avoir refusé l'emploi de nettoyeur-plongeur offert par la Pizzeria Da Paolo, pour un emploi fixe de 100 % et une durée indéterminée, entrée en fonction immédiate, comportant du travail le dimanche et les jours fériés ainsi que le travail en équipe, selon la publication de l'offre sur la plate-forme emploi de Jobroom en date du 13 août 2018.

E. 4

a. L'art. 16 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. b. Selon l'al. 2 de l'art. 16 LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui 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 (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c), compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d), doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e), 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 (let. f), exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g), 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 (let. h), ou 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 (let. i). c. Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. En vertu de l'obligation qui lui incombe de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage, l'assuré est tenu, en règle générale, d'accepter immédiatement le travail convenable qui lui est proposé (art. 16 al. 1 et 17 al. 3 phr. 1 LACI). Il y a refus de travail 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). Il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non

A/398/2019 - 12/20 - seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsqu'il 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 p. 38). L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3 phr. 1 LACI; arrêt du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3).

E. 5

Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but.

E. 6

a. L'art. 30 al. 3 LACI prévoit que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours (art. 45 al. 3 let. a OACI), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Selon l'art 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire 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 concret notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_601/2012 du 26 février 2013 et 8C_537/2013 du 16 avril 2014). Lorsque la suspension

infligée s'écarte de l'échelle des suspensions, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI D72). Selon l'échelle des suspensions établie par le SECO à l'intention de l'autorité cantonale et des ORP, le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire pour une durée de six mois assigné à l'assuré, ou qu'il a trouvé lui-même, est sanctionné, pour un premier refus, par une suspension du droit à l'indemnité de 34 à 41 jours (faute grave ; Bulletin LACI D79/ 2.A.9).

A/398/2019 - 13/20 - b. Lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF V 125).

E. 7

Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a). Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 122 II 469 consid. 4a ; ATF 122 III 223 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 Cst. (SVR 2001 IV n. 10 p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 94 consid. 4b ; 122 V 162 consid. 1d).

E. 8

En l'occurrence, l'intimé a prononcé la sanction litigieuse en se basant sur le courriel de l'employeur du 14 août 2018 - selon lequel le recourant ne souhaitait ni un emploi de nettoyeur-plongeur ni travailler les samedi-dimanche. Dans son opposition, puis sur recours, l'assuré a fait valoir que le poste proposé ne pouvait être considéré comme un travail convenable, dans la mesure où il n'était pas compatible avec sa situation personnelle de père séparé, ayant 3 enfants, et sur lesquels il bénéficie d'une « garde élargie » (recte : d'un droit de visite) d'un week-end sur deux, (sur opposition), respectivement tous les week-ends du vendredi au dimanche ainsi que la moitié des vacances scolaires (dans son recours) alors que selon le poste offert, sa présence était requise tous les week-ends, obligatoirement. Il a en outre fait valoir qu'à l'époque (juillet-août 2018) il travaillait à plein

temps pour son employeur E _____, précisant encore sur recours qu'à la même époque, en plus de cet employeur, il travaillait pour son 2e employeur (B _____ SA), et

A/398/2019 - 14/20 - qu'en conséquence il lui était impossible de se libérer de suite sans respecter un préavis de résiliation d'un mois vis-à-vis de ses employeurs. La décision entreprise ne se prononce guère sur le premier argument tenant à ses obligations familiales, l'intimé se bornant à considérer que selon la jurisprudence, en période de chômage, le fait qu'un emploi offert ne corresponde ni aux qualifications, ni aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser cette occasion de travail, car il n'est pas possible de réaliser tous ses idéaux. Sur le deuxième argument, l'intimé a simplement observé que les gains intermédiaires de l'opposant auprès des sociétés concernées n'équivalaient pas à l'époque à un plein temps, hormis du 8 au 31 octobre 2018, soit bien postérieurement à l'assignation litigieuse, et où il continuait de percevoir des indemnités compensatoires. L'intimé retient en conséquence que c'est à juste titre que le service juridique avait retenu que lors de l' "entretien d'embauche" l'opposant n'avait montré aucun intérêt à obtenir le poste proposé, ce qui justifiait une sanction. Il y a donc lieu d'examiner successivement chacun des deux arguments développés par le recourant.

E. 9

Il y a lieu, préalablement, d'observer, et l'instruction du recours a permis d'en définir les contours, que l'entretien d'embauche a, en réalité, consisté en un bref entretien téléphonique d'au maximum 5 minutes - selon ce qu'a exposé le recourant lors de son audition par la chambre de céans le 25 mars 2019, et ce que Mme G _____ a confirmé comme une durée tout à fait plausible. Ceci dit, le recourant situait cet entretien téléphonique plutôt en juillet 2018, alors que selon les déclarations de Mme G _____ il s'agissait plutôt du mois d'août 2018, preuve en soit d'ailleurs le contenu de l'échange de courriels entre le conseiller en personnel et la représentante de l'employeur du 14 août 2018, respectivement à 11h21 pour le premier, et à 16h24 pour la réponse de la seconde. D'après les souvenirs du recourant cette conversation avait eu lieu le matin, alors qu'il se trouvait au travail, alors que le témoin a précisé que si elle avait écrit qu'elle « venait de s'entretenir avec le recourant », cela signifiait, dans son esprit, qu'elle avait eu un contact téléphonique avec l'intéressé probablement dans l'heure ou les deux heures précédentes; ce qui est plausible vu l'heure à laquelle elle a reçu la candidature de l'intéressé, parmi d'autres d'ailleurs, et le moment où elle a répondu à l'ORP. Quoi qu'il en soit, le recourant, sans être contredit, a affirmé qu'il avait reçu ce téléphone pendant qu'il travaillait, ce qui est plausible également, puisqu'à l'époque il travaillait de 9h00 à 15h00 pour E _____, et qu'il avait quand même pris l'appel malgré le fait qu'il n'était en principe pas autorisé à téléphoner pendant le travail. Toutes ces circonstances montrent bien que l'entretien fut bref. Selon les explications du recourant la représentante de l'employeur s'était annoncée en lui disant avoir reçu ses coordonnées de la part de l'office cantonal de l'emploi, par rapport à un poste de travail de nettoyeur-plongeur dans la pizzeria. Il avait dit " d'accord ", de sorte que l'entretien avait continué, Mme G _____ lui indiquant, selon les déclarations du recourant, qu'elle cherchait quelqu'un pour commencer un

A/398/2019 - 15/20 - essai le lendemain. C'est alors, selon les déclarations du recourant, qu'il aurait expliqué à son interlocutrice qu'il n'était pas libre le matin et lui avait indiqué les différentes phases de son horaire de travail en journée. Tout ceci pour lui expliquer qu'il cherchait un emploi pour un poste fixe, mais pas pour tout de suite, dans la mesure où il devait se libérer de ses obligations à l'égard de ses employeurs. Sur quoi, il indique que

l'interlocutrice avait été choquée et lui aurait demandé pourquoi son conseiller lui avait communiqué ses coordonnées alors qu'il n'était pas libre. Il lui avait répondu qu'il ne le savait pas, mais que la seule chose qu'il pouvait dire c'est que son conseiller savait qu'il travaillait, car tous les mois il lui envoyait un rapport sur son activité. Sur quoi, la représentante de l'employeur l'aurait remercié et aurait raccroché. (PV de CP du 25 mars 2019 page 2 § 1). Il a toutefois encore précisé, plus tard dans son audition, que pendant la conversation avec l'interlocutrice, ils auraient brièvement discuté des horaires de travail, et, du point de vue des exigences de l'employeur, que le poste proposé impliquait un travail durant deux week-ends par mois, ce à quoi il aurait répondu qu'il avait lui aussi impérativement besoin de deux week-ends par mois pour exercer son droit de visite avec ses enfants. C'est alors qu'elle lui aurait dit ne pas être d'accord par rapport à la situation (personnelle) et les horaires qu'il proposait: elle voulait quelqu'un à plein temps et dès le lendemain. Lors de son audition, et au sujet de la teneur de cette partie de la discussion, Mme G _____ a précisé qu'elle ne se reconnaissait pas dans les propos qui lui étaient prêtés, et en tout cas pas pour ce qui est des horaires qu'elle aurait proposés, et pas non plus en ce qui concerne le travail pour le week-end : il n'était pas possible qu'elle ait parlé de deux week-ends par mois, " car nous n'y serions pas parvenus ". Elle avait du reste préalablement indiqué que lorsqu'elle prend contact avec un candidat, dans ce genre de circonstances, les questions qui pour elle sont essentielles sont celles de savoir si l'intéressé accepte d'avoir des horaires de travail coupés, et d'indiquer au candidat potentiel que l'entreprise offre de jours de congés en semaine avec un travail le samedi et le dimanche. Ce qui signifiait pour ce qui est du week-end que c'est en effet un travail pour chaque week-end, à l'exception d'un week-end tous les trois mois, si l'intéressé est sans enfants, et d'un week-end par mois s'il a des enfants. S'agissant encore du passage ou, selon le recourant, elle lui aurait dit rechercher quelqu'un pour commencer un essai dès le lendemain, Mme G _____ a indiqué qu'il était plausible que, dès lors qu'elle cherchait quelqu'un, elle lui ait proposé un essai dès que possible et en l'occurrence le lendemain. En revanche, s'agissant de l'urgence du besoin, comme elle l'avait précédemment expliqué, ce n'était que très récemment, soit il y a une quinzaine de jours (avant son audition du 6 mai 2019) qu'elle avait vraiment eu besoin d'engager quelqu'un d'urgence. S'agissant des circonstances relatées ci-dessus quant à la fin de l'entretien et du fait que l'interlocutrice aurait été choquée, et aurait rapidement mis un terme à l'entretien téléphonique, disant ne pas comprendre pourquoi l'OCE lui adressait des candidatures comme la sienne, elles sont également plausibles, et corroborées par la

A/398/2019 - 16/20 - teneur du courriel qu'elle a adressé peu après à M. F _____. En effet, pendant deux brefs paragraphes elle indique : « Je viens de m'entretenir avec Monsieur (le recourant) qui ne souhaite ni un emploi de nettoyeur-plongeur ni travailler les samedis-dimanche (§1). Malheureusement les candidats que vous nous avez proposés ne semblent pas refléter le profil de la personne que nous recherchons (§2). ». Le résumé très concis de la conversation qu'elle avait eue avec l'intéressé ne reflète guère de ce qui vient d'être évoqué, d'une part, mais doit évidemment être mis en relation, d'autre part, avec le paragraphe suivant qui traduit en des termes à peine voilés le mécontentement de l'employeur, - tel que manifesté au recourant pendant l'entretien téléphonique - de constater une fois de plus que ce dernier, parmi les autres candidatures, ne semble pas refléter le profil de la personne que l'entreprise recherche. Il résulte de ce qui précède que l'intimé ne pouvait pas se fonder sur ce seul courriel pour simplement considérer que l'intéressé aurait sans autre motif refusé le poste non seulement par rapport au genre d'emploi

(nettoyeur-plongeur) et de travailler les samedis-dimanche. C'est pourtant le sens qu'il faut donner à la décision entreprise, dès lors que l'intimé ne s'est pas sérieusement penché sur les arguments développés par le recourant: lors de cet entretien téléphonique, et selon ses explications qui, de façon bien compréhensible, par rapport au temps écoulé entre ce téléphone (14 août 2018) et son audition par la chambre de céans (6 mai 2019) ne laissaient guère de souvenirs précis à Mme G_____ ; ce nonobstant d'une façon générale, hormis les précisions relevées ci-dessus, cette conversation lui paraissait plausible. Or, selon le recourant, après que l'interlocutrice lui ait annoncé le motif de son appel (offre d'un poste de nettoyeur-plongeur), il indique lui avoir dit « d'accord », ce qui a permis la poursuite de la discussion. Le recourant a ainsi d'emblée manifesté son intérêt pour le poste, confirmant d'ailleurs qu'il cherchait un poste fixe. On peut toutefois imaginer que si le poste offert ne l'avait pas intéressé (comme le suggère le courriel de l'employeur à l'intimé) il l'aurait dit d'emblée et l'entretien ne se serait pas poursuivi; d'autant que, comme il l'a précisé lors de son audition, comme il avait interdiction de téléphoner pendant ses heures de travail, il avait peu de temps à disposition, et n'aurait certainement pas continué l'entretien téléphonique, si d'emblée le poste offert ne l'intéressait pas.

E. 10

Il convient dès lors d'examiner, avec plus d'attention que ne l'a fait l'intimé, si dans le cas d'espèce le poste offert était un travail convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI.

E. 11

S'agissant tout d'abord des obligations familiales du recourant, il convient de retenir ce qui suit. Père séparé de trois enfants adolescents, dont le plus âgé avait à l'époque 14 ans, la plus jeune 11 ans, il dispose, aux termes du jugement civil, dont il a produit un extrait topique, d'un droit de visite qui s'exercerait à raison d'un week-end sur deux (et la moitié des vacances scolaires), le tribunal relevant que Service d'évaluation et d'accompagnement de la séparation parentale (SEASP), observait qu'il était nécessaire que le requérant garde un contact régulier avec ses

A/398/2019 - 17/20 - enfants, qui par ailleurs, en particulier les deux cadets, souhaitent voir leur père plus régulièrement. Selon l'art. 16 al. 2 let. c LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui ne convient pas à l'âge, la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré. Selon la doctrine et la jurisprudence, la situation personnelle au sens de cette disposition comprend l'organisation de la vie, les conditions de vie, la situation familiale, certains choix de vie telle que la volonté d'allaiter un enfant, ainsi que divers aspects liés aux droits fondamentaux, comme par exemple la liberté religieuse. Quant aux motifs de pure convenance personnelle, ils ne sont pas pris en considération. (Boris Rubin Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage Schulthess 2014 ad art. 16 N 33 p. 189 et réf. citées). Selon le ch. B288 du bulletin LACI-IC, la notion de situation personnelle englobe l'état civil, les devoirs d'assistance envers des proches, les conditions de logement (logement en propriété, mobilité géographique), les restrictions confessionnelles, etc. La situation familiale, respectivement les obligations familiales, sont des notions fréquemment évoquées, dans le contexte de l'assurance-chômage, en relation avec l'aptitude au placement (art. 15 LACI). Ainsi la doctrine et la jurisprudence considèrent que l'exigence de disponibilité prime sur les considérations familiales (arrêt du Tribunal fédéral du 21 mars 2003 [C 169/02] consid. 2.2). L'assurance- chômage indemnise le chômage économique involontaire et n'a pas à

prendre en charge le chômage qui perdure en raison de facteurs sans rapport avec le marché du travail. Le droit au respect de la vie privée et familiale, garanti par les art. 13 al. 1 Cst. et 8 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), n'y change rien (ATF 137 V 334 consid. 6.1.2 p. 347). Autrement dit, il n'existe pas, sous l'angle de la condition de l'aptitude au placement, de régime spécial favorisant les assurés dont la disponibilité est réduite en raison d'obligations familiales. Cela étant, la notion d'emploi convenable atténue les exigences de disponibilité des personnes qui ont des obligations familiales [art. 16 al. 2 let. c LACI]. Il n'en demeure pas moins que l'aptitude au placement doit être admise avec beaucoup de retenue lorsque, en raison des tâches familiales comme la tenue du ménage, la garde d'enfants en bas âge, les soins à un parent ou un proche malade, un assuré ne peut exercer une activité lucrative à des heures déterminées de la journée. Il lui appartient d'organiser sa vie personnelle et familiale de manière à rester disponible pour occuper un emploi hors du domicile et au taux d'activité recherché. (Boris Rubin, op.cit. ad art. 15 N 51 et réf. citées). En l'occurrence, la chambre des assurances sociales considère que le droit de visite (qui selon une conception plus moderne est également considéré comme une obligation) ressort du jugement civil susmentionné. Il s'agit donc d'un élément

A/398/2019 - 18/20 - déterminant que l'on ne peut ignorer. Si, après l'audition du recourant en comparution personnelle (25 mars 2019) on pouvait concevoir à teneur de ses déclarations - selon lesquelles l'employeur lui aurait parlé de deux week-ends travaillés par mois, ce qui laisserait en effet la possibilité d'organiser le travail dans le cadre du poste offert en fonction des droits de visite concernés -, force est de constater qu'il en va différemment après l'audition de la représentante de l'employeur potentiel: elle a indiqué, lors de son audition par la chambre de céans, que le principe régissant le poste offert consistait à prévoir deux jours de congés dans le courant de la semaine, et le principe du travail tous les week-ends, à l'exception d'un week-end par mois pour l'employé ayant des enfants. Au vu de ce qui précède, on doit admettre en l'espèce, pour ce motif déjà, que le poste offert ne constituait pas un travail convenable au sens de la disposition précitée.

E. 12

S'agissant de l'exigence de l'entrée en fonction immédiate par rapport aux besoins de l'employeur, force est de constater que l'offre publiée sur le site de Jobroom en posait le principe, et que, dans le contexte de la brève discussion téléphonique considérée par l'intimé comme un « entretien d'embauche » cet aspect a pu faire l'objet d'un malentendu entre les parties, au cours de la discussion, le recourant ayant indiqué qu'il n'était pas disponible pour commencer un essai, dès le lendemain, dans la mesure où, en activité, sous contrats de travail, il cherchait bien un emploi fixe, mais se devait de respecter le délai de congé contractuel d'un mois. Certes, entendue par la chambre de céans, Mme G_____ a précisé, au niveau de l'urgence du besoin d'embauche, qu'à l'époque celle-ci n'était pas absolue, que la situation ne s'était posée que quinze jours avant son audition par la chambre de céans. Or, dans le contexte rappelé de l'entretien téléphonique du 14 août 2018, dans sa brièveté, et dans le contexte de l'agacement de l'employeur potentiel, à ce moment-là, constatant que le recourant, à l'instar des autres candidatures proposées par l'ORP à l'époque, ne correspondait pas non plus au profil de la personne recherchée, qu'elle n'ait pas songé à poursuivre la discussion, et à nuancer cette question, selon ce que, au degré de la vraisemblance prépondérante, le recourant a pu comprendre. Dans le cas d'espèce, contrairement à ce que laisse entendre l'intimé, dans la décision entreprise, - ne se référant

en cela qu'au contrat individuel de travail pour nettoyeur, pour la période limitée du 8 au 31 octobre 2018, force est de constater qu'à l'époque, en juillet et août 2018, les bulletins de salaire produits par le recourant montrent qu'à l'époque son activité équivalait pratiquement à un plein temps, et quoi qu'il en soit, l'intimé ne dit rien dans la décision entreprise, pas plus d'ailleurs que dans ses écritures, au sujet des obligations de respecter le délai de résiliation pour les personnes fortement investies en gain intermédiaire. Du reste, spécifiquement interrogé à ce sujet lors de de comparution personnelle du 25 mars 2019, le représentant de l'intimé s'est borné à observer que le chômeur doit tout mettre en œuvre pour pouvoir accepter en priorité un poste qui lui est proposé pour

A/398/2019 - 19/20 - une durée indéterminée. Il ajoute que dans la situation du recourant, ce dernier aurait pu proposer à la représentante de l'employeur potentiel – qui lui proposait de commencer dès le lendemain - de prendre contact avec son conseiller et de revenir à elle une fois qu'il aurait pu déterminer l'attitude à tenir par rapport à la situation et non pas, selon le représentant de l'intimé, refuser catégoriquement le poste au motif qu'il ne voulait pas travailler ni le samedi, ni le dimanche (cf. PV de CP du 25 mars 2019 page 4 – M. J. _____). Outre le fait que la fin de la dernière phrase de cette déclaration est singulièrement dépourvue de pertinence par rapport à la question posée, qui concernait l'aspect immédiat de l'engagement au poste proposé, l'intimé n'y a pas répondu. On peut dès lors se demander quelle réponse aurait été donnée au recourant, si, comme cela lui a été suggéré en audience de comparution personnelle, il avait interpellé son conseiller en personnel, ou en son absence un autre conseiller présent à ce moment-là. L'art. 16 al. 2 let. a LACI indique que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui 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. Le ch. B284 LACI-IC indique certes que les éléments déterminants sont les prescriptions légales, les conditions de salaire et de travail pour un même travail dans l'entreprise ou dans la branche ainsi que les conventions collectives et les contrats-type de travail; ce qui a trait naturellement aux caractéristiques du poste offert. On conçoit toutefois mal que dans l'examen de la situation particulière du chercheur d'emploi concerné, l'autorité compétente puisse attendre de lui qu'il accepte immédiatement le poste assigné - au mépris du délai de résiliation contractuel dans le cadre du contrat en cours, fût-ce dans le cadre d'un gain intermédiaire, de surcroît substantiel comme ici. Au vu de ce qui précède, l'objection du recourant par rapport à son obligation de respecter le délai de préavis contractuel d'un mois pour pouvoir envisager son engagement dans le poste offert doit être admise. Dans cette situation concrète le poste proposé ne revêtait donc pas la qualité de travail convenable. Ainsi, pour ce deuxième motif, la décision entreprise doit être annulée, et la sanction de 34 jours de suspension du droit à l'indemnité supprimée.

E. 13

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

A/398/2019 - 20/20 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.