

GE_GERICHTE ATAS/647/2019 vom 9. Juli 2019

GE Cour de justice, 2019-07-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_647_2019

FR: GE_GERICHTE ATAS/647/2019 du 9 juillet 2019

IT: GE_GERICHTE ATAS/647/2019 del 9 luglio 2019

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur lui a été ouvert 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

Le recours a été déposé en temps utile, dans le respect des conditions de forme et de contenu prévues par la loi, par la destinataire de la décision attaquée, touchée par cette dernière et ayant un intérêt digne de protection à son annulation ou sa modification (art. 60 al. 1 let. a et b, 62 al. 1 let. a, 89A et 89B LPA ; art. 59, 60 al. 1 et 61 let. a LPGA). Il est donc recevable.

E. 3

Le litige porte sur la question de savoir si l'OCE a prononcé à juste titre une suspension de l'exercice du droit à l'indemnité de chômage du recourant, de 34 jours, pour avoir, en l'espèce, laisser échapper une occasion d'abrégé de sortir du chômage en se conformant à pleinement aux instructions du SE dans le cadre d'une assignation un poste vacant pour laquelle il avait été invité à postuler, singulièrement en ne donnant pas suite à l'injonction reçue, de modifier dans les 24 heures, certains des documents composant le dossier de candidature et en particulier la lettre de motivation, qu'il avait adressé, dans le délai imparti, au SE la lettre d'assignation un poste vacant. En tant que ses conclusions visent une décision de la caisse SYNA qui n'a d'ailleurs pas été produite dans le cadre de la procédure de recours, mais qui, quoi qu'il en soit, est étrangère à l'objet du litige, elles sont irrecevables.

E. 4

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'abrégé. 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

A/1700/2018 - 10/18 - 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 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. À ce titre, dans un arrêt, le Tribunal fédéral a confirmé la suspension du droit à l'indemnité de l'assuré qui avait postulé tardivement, soit deux semaines après avoir reçu une assignation pour un poste d'ingénieur mécanicien en alléguant que le processus de recrutement dans ce domaine prenait des semaines et non des jours. En effet, l'assuré ne savait pas depuis combien de temps l'emploi était sur le marché et il était toujours possible qu'une candidature très convaincante accélère un processus de sélection (C 30/06 du 8 janvier 2007, consid. 4.2).

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). b. L'art. 45 al. 5 OACI prescrit que si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les 2 dernières années sont prises en compte pour le calcul de la prolongation. c. 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

A/1700/2018 - 11/18 - 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).

E. 7

a. 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 à durée

indéterminée 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 31 - 45 (faute grave ; Bulletin LACI D79/ 2.B.1). 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 130 V 125).

E. 8

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, qui est soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou a abusé ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 p. 73; arrêt 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.2, non publié in ATF 139 V 164 et les références). Contrairement au pouvoir d'examen du Tribunal fédéral, celui de l'autorité judiciaire de première instance n'est en revanche pas limité dans ce contexte à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative ("Angemessenheitskontrolle"). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut, sans motif

A/1700/2018 - 12/18 - pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration. Il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 p. 73; 8C_763/2017 arrêt du 30 octobre 2018 consid. 4.2 et 4.3)

E. 9

En l'espèce, il y a lieu d'admettre, à l'instar de l'intimé, que l'assuré n'a pas réagi à l'injonction du SE de modifier la lettre de motivation et certains éléments de son dossier qui étaient affectés notamment de vices de présentation en particulier un certificat de travail d'un précédent employeur mal scanné; avec pour conséquence que le SE a considéré que ce dossier, tel que le lui avait fait parvenir l'assuré, certes dans le délai qui lui était imparti dans la lettre d'assignation, était toutefois insuffisant au niveau qualitatif; il n'a, ainsi, pas pu le présenter à l'employeur potentiel. Ce qui, selon la jurisprudence exposée ci-dessus, est assimilable à un refus de travail. C'est donc à bon droit que l'intimé l'a sanctionné. Le recourant le conteste. Il demande l'annulation pure et simple de la décision entreprise, respectivement de celle qui l'a précédée, estimant avoir entrepris tout ce que l'on pouvait raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. Il considère que les

reproches que lui a fait le SE, par rapport à la qualité de sa lettre de motivation notamment, relevait de la chicanerie la qualité rédactionnelle de sa lettre les motivations qui ressortent correspondant totalement à ce que l'on peut attendre d'une soumission candidature. Il en voulait en outre pour preuve qu'il était actuellement sous contrat de travail grâce au même dossier de candidature. a. Il s'agit dès lors d'examiner si le principe de la faute est justifié. En l'occurrence, il est constant que le recourant a, dans un premier temps, dûment donné suite, dans le délai qui lui était imparti par la lettre d'assignation, à l'injonction qui lui était faite de faire acte de candidature en adressant son dossier au service employeurs. Sur le principe, il n'a donc pas refusé de donner suite à l'assignation qui lui avait été adressée. Ce n'est que dans un 2e temps, après que le responsable de son dossier au service employeurs lui ait imparti un délai de 24h pour lui adresser des documents conformes à ce que, selon lui, un employeur est en mesure d'attendre d'une offre de services, en détaillant les points à rectifier, que l'assuré n'a tout simplement pas donné suite à cette injonction, laquelle précisait expressément que les documents reçus ce jour ne permettait pas au service employeurs de présenter sa candidature en l'état. Ainsi, l'assuré, en ne réagissant pas à ce courriel, ne pouvait pas ne pas s'attendre à ce que son dossier ne soit pas soumis à l'employeur potentiel, et c'est dès ce moment-là que se posait effectivement le problème de la porte. Il n'appartenait en effet pas à l'assuré de juger de la pertinence de l'appréciation faite par M. B _____ sur la qualité de la lettre de motivation, et par rapport au fait qu'il considérait que son dossier n'était pas présentable en l'état. Il ressort du dossier et de l'instruction du recours, notamment de la confrontation du recourant avec M. B _____, que l'assuré n'a en effet réagi que plus tard, et selon toute vraisemblance, comme l'a indiqué M. B _____ lors de son audition par la chambre de céans, sans

A/1700/2018 - 13/18 - être contredit, lorsqu'il a reçu la décision le sanctionnant. Il avait en effet la possibilité de contacter M. B _____, dans le délai de 24 heures qui lui était imparti dès le jeudi 26 octobre à 8h26, les coordonnées téléphoniques du bureau et de téléphone portable de l'intéressé étaient en effet mentionnés à la fin de son courriel, comme le témoin l'a rappelé en audience. Si, a priori, on pouvait admettre que la qualité de l'orthographe, pour un paysagiste horticulteur, ne soit pas nécessairement la première qualité qu'un employeur potentiel attende du candidat, et que l'on puisse prima facie dans les exigences posées par M. B _____ dans son courriel du 26 octobre 2017, une attitude quelque peu pointilleuse à l'endroit du candidat, par rapport à l'emploi proposé, M. B _____ s'en est expliqué lors de son audition: ce ne sont pas les deux fautes d'orthographe contenues dans la lettre de motivation qui l'ont poussé à renvoyer le dossier: c'était un ensemble de problèmes de forme, de contenu. Or, l'opinion émise par M. B _____ n'était ni unique ni nouvelle: il ressort en effet du résumé des entretiens de conseil (pièce 67 intimée) que le problème s'était posé dès la réinscription de l'assuré à l'ORP et avait encore été évoqué quelque jours à peine avant l'assignation litigieuse : - entretien de conseil du 3 avril 2017 : il est mentionné au regard de la rubrique RPE - entretien d'embauche : CV et lettre de motivation : conseils pour amélioration de son CV- mieux définir ses compétences, me l'enverra ainsi que tout son dossier en 4 lots en PDF ; n'avait pas eu l'information lors de sa réinscription. Fera également parvenir son certificat de travail dès réception ; - entretien de conseil du 17 juillet 2017: MMT - Envoi de ses coordonnées à Léman - besoin d'aide pour accès au marché caché et mieux postuler en ligne; - entretien de conseil du 6 septembre 2007 : n'a pas suivi la mesure Léman qui était nécessaire pour augmenter sa capacité à rechercher un poste. N'est pas très à l'aise avec l'accès au marché caché ; - entretien téléphonique du 12 septembre 2017 : téléphone au CE pour l'informer que je n'arrive pas à ouvrir les pièces

jointes lors de ses dernières postulations, les employeurs donc non plus. Raisons d'ailleurs pour laquelle je souhaitais qu'il soit accompagné par une mesure de reclassement. Je lui demande d'aller impérativement demain matin à la Permanence des 3-Chêne afin qu'ils l'aident à postuler d'une manière optimale ; - 19 septembre 2017 : me confirme avoir rendez-vous avec Action 3-Chêne cette semaine ; - entretien du 16 octobre 2017. CV : toujours pas adéquat... bien envoyé en PDF mais pas refait avec Action 3-Chêne ... je lui demande de les recontacter de toute urgence. Les explications qu'il a données le 21 novembre 2017, dans le cadre du droit d'être entendu avant que le service juridique prenne la décision litigieuse, montre à

A/1700/2018 - 14/18 - certains égards que l'assuré ne maîtrise pas pleinement le sérieux requis pour présenter un dossier de qualité aux employeurs potentiels, ni l'importance de ses devoirs en tant que demandeur d'emploi. D'entrée de cause, l'assuré ironise, en se demandant si la démarche du service juridique était une blague. Il dit avoir refait plusieurs fois son CV et autres, avec les conseillers du chômage; indique qu'après avoir adressé son dossier, on lui demandait de tout refaire en 24 heures, alors qu'il n'avait pas le matériel pour effectuer ce que (le service employeurs) lui demandait : il n'avait ni imprimante ni scanner, notamment. Il indique avoir envie de travailler, mais prétend que les organes du chômage qui s'adressent à lui recherchaient un professionnel de l'informatique et du français. Il poursuit: « alors je vous prie d'arrêter de vous moquer des gens. Donnez-moi un travail et je viens travailler. Je vous le répète pour la dernière fois, j'ai envoyé mon dossier mais je n'ai pas de scanner etc. » Il indique pour conclure qu'il aimerait beaucoup avoir ce poste, et donc, « si vous êtes prêts à me recevoir vous savez où me joindre. » Si l'on ne s'arrête qu'au fond des raisons qu'il donne pour justifier n'avoir pas donné suite à l'injonction qui lui était faite, il explique qu'il ne disposait ni d'imprimante ni de scanner, ce qui ne saurait constituer une excuse valable : non seulement il savait pouvoir s'adresser, en cas d'urgence, à la Permanence des 3-Chêne, pour être aidé. Il a en outre précisé lors de son audition par la chambre de céans qu'à l'époque, s'il avait besoin d'un scanner, il allait chez sa sœur, ce qu'il n'avait pas fait en l'occurrence. Il a précisé avoir été assez surpris de la demande qui lui était faite par M. B _____, car selon lui, dans la totalité des cas dans le domaine du paysagisme, les employeurs potentiels prennent son dossier en considération tel qu'il le présente. La chambre de céans ne peut que remarquer à cet égard que malgré le nombre de postulations qu'il avait jusqu'ici opérées, si sa candidature avait été initialement prise en considération, question qui peut rester ouverte, aucune n'avait abouti à son engagement. Il a confirmé que sa conseillère en personnel lui avait octroyé une mesure, et que celle-ci était précisément destinée à améliorer la qualité de son dossier de chômeur ; il a rappelé qu'il n'y avait pas été car il avait reçu 3 convocations en un mois, mais du moment qu'il recevait ses factures en fin du mois, il ne relevait sa boîte aux lettres qu'une fois par mois, rappelant qu'il avait été sanctionné pour ce problème. Il est difficile de suivre le recourant dans ses explications, notamment lorsqu'il dit avoir été surpris par la demande du service employeurs : non seulement, comme on l'a vu, ce problème était récurrent, lors des entretiens qu'il avait avec sa conseillère en personnel, au point que cette dernière lui avait accordé une mesure MMT, tendant précisément à résoudre ce problème. Et il ne s'était pas rendu, pour des motifs qui, au demeurant, montrent qu'il ne semble pas avoir compris son devoir de disponibilité, soit d'être en mesure d'être atteint rapidement, y compris par courrier. Son attitude trahit également un manque de suivi dans les aspects en cours, dans le cas particulier par rapport à la mesure qui lui avait été communiquée, y compris la période pour laquelle ce cours était prévu. La problématique de son CV avait encore été évoquée avec sa conseillère en

personnel, moins de 10 jours avant qu'il ne reçoive l'assignation litigieuse, raison

A/1700/2018 - 15/18 - supplémentaire de ne guère pouvoir justifier avoir été surpris par la démarche du service employeurs, au vu du dossier de postulations qu'il avait présenté. N'ayant pas donné suite à la demande du service employeurs, il a bien commis une faute en laissant échapper une possibilité de sortir du chômage, de sorte que l'on doit admettre le principe de la faute.

E. 10

Une suspension de 34 jours correspond à une faute grave. Il s'agit dès lors d'examiner si la situation subjective ou objective dans laquelle se trouvait le recourant pouvait constituer un motif valable faisant apparaître sa faute comme moyennement ou légèrement grave. Certes, l'assuré se trouvait à l'époque dans une situation pouvant être vécue comme stressante, dans la mesure où il n'avait pas encore retrouvé d'emploi, et que se profilait l'épuisement de son droit aux indemnités de chômage. Mais ceci ne saurait constituer une circonstance propre à atténuer la gravité de la faute qui lui est reprochée. Au contraire: il se devait d'être particulièrement attentif à ses devoirs de chômeur, et en particulier de respecter les injonctions qui lui étaient faites, d'autant qu'il venait d'être sanctionné (par décision du 11 octobre 2017) d'une suspension de son droit à l'indemnité de 22 jours. Le fait qu'il ne disposait ni d'imprimante ni de scanner n'était pas une excuse, car il avait les moyens, pendant les jours et heures ouvrables (ce qui était bien le cas pendant le délai de 24 heures qui lui avait été imparti), de s'adresser au besoin à la permanence du centre d'Action 3-Chêne, voire à prendre contact immédiatement avec M. B_____, et sinon comme il l'a indiqué lors de son audition, avec sa sœur, ce qu'il n'a pas fait. Il indique dans son recours que selon lui la démarche du service employeurs était une chicanerie. Il a précisé lors de son audition devant la chambre de céans qu'il avait ressenti l'injonction de M. B_____ (qu'il ne connaissait pas) comme une provocation. Dans le contexte que l'on vient de rappeler, il a admis être conscient de ses lacunes par rapport à la présentation de son dossier. Il ne pouvait ainsi, raisonnablement, ne pas réagir. Du reste, il a en effet indiqué : "... avant d'envoyer mon dossier à Monsieur B_____, j'avais refait trois fois mon CV avec ma conseillère en personnel. Vous me faites observer que le résumé du contenu des entretiens de conseil mentionne de façon récurrente que mon CV n'était pas en ordre et qu'à plusieurs reprises ma conseillère m'avait adressé à la permanence des 3 Chêne (Action 3 Chêne) pour que l'on m'y aide à mettre à jour mon dossier. Je suis d'accord. Il est vrai que j'ai fait pas mal d'erreurs dans ce dossier. En réalité, lorsque j'ai reçu le mail qui me demandait de corriger mon dossier en vingt-quatre heures, je l'ai pris pour de la provocation. Je me suis dit en effet que celui qui m'envoyait cela savait déjà que je ne serais pas engagé, mais m'adressait ce message pour me dire quelque chose comme « fais ce que l'on te dit ». De son côté, M. B_____ a expliqué: "... nous ne sommes pas là pour « plomber les gens », mais plutôt pour les aider. En revanche, lorsque nous avons à gérer une vingtaine de postes, et environ cinq à dix assignations par poste, cela représente

A/1700/2018 - 16/18 - environ vingt à vingt-cinq candidatures par jour, pour des postes auxquels je suis particulièrement attentif, non seulement par rapport aux services qui nous interpellent, mais également pour une question d'image de l'OCE et du candidat que nous proposons, j'estimais que le dossier que le recourant m'avait fourni n'était pas suffisant pour que je puisse le présenter à la Ville de Genève qui est un employeur potentiel particulièrement diligent et rapide dans la convocation des candidats. ...De fait, j'interviens dans ce dossier en quelque sorte comme intermédiaire. A ce sujet, je précise que notre

service gère un grand nombre d'offres de places vacantes émanant du privé comme du public. S'agissant des administrations publiques, et dans ce domaine, de la Ville de Genève en particulier, nous essayons de privilégier ces partenaires institutionnels, de sorte que j'ai pour pratique de contrôler, en me faisant adresser directement ces candidatures le flux des postulations, pour éviter que le service ne soit envahi d'un trop grand nombre de postulations. Lorsque je reçois en effet une dizaine de postulations, après les avoir examinées, je les transmets au service offrant, qui peut à ce moment-là opérer un choix. " En l'espèce, il est notoire que le Jardin botanique et Conservatoire de Genève, est un Haut lieu de la science botanique (Conservatoire), le Jardin botanique abritant aussi de magnifiques collections de plantes vivantes. Sa renommée dépasse largement les frontières cantonales et nationales. Ainsi la Ville de Genève, fière de son fleuron, se doit évidemment d'être attentive à la sélection de ses collaborateurs et en particulier des horticulteurs et paysagistes qu'elle est amenée à engager. C'est aussi pour celui qui a l'occasion d'y travailler à ce titre, une référence particulière. Dans cette mesure, le souci apporté par M. B _____ dans le traitement des candidatures reçues montre bien sa volonté d'apporter à l'employeur potentiel des dossiers de candidature de qualité, mais également, dans l'intérêt même des postulants, de tout mettre en œuvre pour leur assurer un maximum de chances de succès. On ne saurait dès lors qu'il voire, comme le prétend le recourant, le moindre esprit de chicane. Le recourant avait sans doute les qualités requises ; or, plutôt que suivre à une injonction qui était précisément destinée à l'aider dans une situation de concurrence avec une dizaine d'autres candidats, à ne pas le distinguer négativement, et donc à éviter de ce qu'il ne risque d'être éliminé d'emblée pour des raisons formelles - en l'occurrence par la présentation d'un dossier de qualité insuffisante -, il a ignoré ce qui était légitimement attendu de lui, dans son propre intérêt, comme dans celui de l'assurance-chômage. Dès lors, c'est à juste titre que l'intimé a retenu une faute grave et a prononcé une suspension du versement des indemnités de chômage pour une période de 34 jours, tenant compte, comme le commande l'art. 45 al. 5 OACI, du fait qu'il avait déjà fait l'objet d'une sanction préalablement, ce qui correspond à 3 jours de plus que le minimum prévu par le SECO.

A/1700/2018 - 17/18 -

E. 11

Au vu de ce qui précède, on voit mal quelle circonstance supplémentaire permettrait à la chambre de céans de s'écarter de l'appréciation de l'autorité inférieure, au vu de la jurisprudence restrictive rappelée précédemment, par rapport à une sanction qui respecte, pour le surplus, le principe de la proportionnalité. Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

A/1700/2018 - 18/18 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant

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