

GE_GERICHTE ATAS/882/2019 vom 30. September 2019

GE Cour de justice, 2019-09-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_882_2019

FR: GE_GERICHTE ATAS/882/2019 du 30 septembre 2019

IT: GE_GERICHTE ATAS/882/2019 del 30 settembre 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

Le recours a été interjeté en temps utile, compte tenu de la suspension du délai du 18 décembre au 2 janvier inclusivement (art. 38 al. 4 let. c et art. 60 LPGA). Il satisfait aux exigences de forme et de contenu prescrites par la loi (art. 61 let. b LPGA ; cf. aussi art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). Le recourant a qualité pour recourir, étant touché par la décision attaquée et ayant un intérêt digne de protection à son annulation ou sa modification (art. 59 LPGA). Le recours est donc recevable.

E. 3

L'objet du litige et de déterminer si c'est à juste titre que l'intimé a considéré que l'assuré, par son comportement lors de l'entretien d'embauche avec C_____ SA pour le poste auquel il avait été assigné et avait postulé, a fait échouer une opportunité de sortir rapidement du chômage, et partant de réduire le dommage de l'assurance-chômage, commettant de la sorte une faute grave sanctionnée par la suspension du droit à l'indemnité pour une période de 31 jours.

E. 4

a. L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. L'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, être sans emploi ou partiellement sans emploi, avoir subi une perte de travail à prendre en considération, être domicilié en Suisse, avoir achevé sa scolarité obligatoire et n'avoir pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne pas toucher de rente de vieillesse de l'AVS, remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en être libéré, être apte au placement et satisfaire aux exigences de contrôle (art. 8 al. 1 LACI). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), ainsi que – dans les limites d'admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 p. 5 s. et doctrine et jurisprudence citées) – par les instructions édictées par

le SECO en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une

A/206/2019 - 8/16 - application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC). La condition de satisfaire aux exigences de contrôle, posée par l'art. 8 al. 1 let. g LACI, renvoie aux devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle prévus par l'art. 17 LACI. Cette disposition-ci impose aux chômeurs des devoirs matériels (al. 1 et 3) – qui concernent la recherche et l'acceptation d'un emploi, ainsi que la participation aux mesures de marché du travail et aux séances et entretiens obligatoires – et des devoirs formels (al. 2) – qui ont pour objet l'inscription au chômage et la revendication régulière des prestations au moyen de formules officielles (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 1 ad art. 17). b. La violation de ces obligations expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité. En effet, selon l'art. 30 al. 1 LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (let. c) ou n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, 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 (let. d). Notamment dans de tels cas, l'assuré adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Il n'est en principe pas d'emblée privé de prestations, mais tout d'abord sanctionné en application de l'art. 30 al. 1 let. c ou d LACI, puis, en cas de violations répétées, déclaré inapte au placement, en vertu des art. 8 al. 1 let. f et 15 LACI. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire que, du moins sauf réitérations, la sanction prévue par l'art. 30 al. 1 LACI constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (ATF 125 V 197 consid. 6a ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3; Boris RUBIN, op. cit., n. 3 ad art. 17, n. 5 ad art. 30). La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Soziale Sicherheit, SBVR vol. XIV, 2ème éd. 2007, p. 2424, n. 825). La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). L'OACI distingue trois catégories de faute – 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). Selon l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans

A/206/2019 - 9/16 - être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, op. cit., n. 114 ss ad art. 30). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les

autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 ; 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). Sauf pour un manquement d'une aussi faible gravité qu'une absence isolée à un entretien à l'ORP, le prononcé d'une suspension ne suppose pas qu'un avertissement préalable ait été adressé à l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 8C_834/2010 du 11 mai 2011 consid. 2.5 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 63 ad art. 30). Il n'est en particulier pas nécessaire qu'un assuré ait été renseigné au sujet de son obligation d'accepter un emploi convenable pour qu'une sanction puisse être prononcée en cas de refus d'emploi (Boris RUBIN, op. cit., n. 11 ad art. 16, n. 63 ad art. 30). c. 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 ("Ermessens- unterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou a abusé ("Ermessens- missbrauch") de celui-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2 ; 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 ; arrêt 8C_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR, 2008, ALV, n° 12, p. 35). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.2 ; 8C_601/2012 consid. 4.2, non publié in ATF 139 V 164 et les références). Le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance (donc de la CJCAS) 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

A/206/2019 - 10/16 - point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.3 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 110 ad art. 30). d. Selon l'art. 30 al. 2 LACI, l'autorité cantonale prononce les suspensions au sens de l'al. 1 (not. let. c et d). Dans d'autres cas, ce sont les caisses qui statuent.

E. 5

a. Visant à accélérer le processus d'acceptation d'un emploi et de sortie du chômage, l'art. 16 LACI exprime le devoir de chaque assuré d'accepter tout emploi convenable, en partant d'une conception large de cette notion, qu'il définit négativement, à son al. 2, par l'énumération exhaustive des cas dans lesquels cette obligation tombe, faute de travail réputé convenable. Le principe est ainsi qu'à moins d'être visé par l'une ou l'autre de ces

exceptions, tout travail est en principe convenable. L'art. 17 al. 1 phr. 2 LACI précise que pour éviter ou abrégé le chômage, l'assuré doit chercher du travail au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Ainsi, si dans un premier temps ses recherches d'emploi doivent porter sur ses activités de prédilection, sauf si celles-ci sont touchées par le chômage (DTA 1979 p. 56), elles doivent assez rapidement s'étendre à d'autres activités qu'à celles qu'il avait exercées précédemment, pour englober progressivement tout emploi potentiel répondant à la notion – assez large – de travail convenable au sens de l'art. 16 LACI (ATAS/429/2016 du 1er juin 2016 consid. 4b, Boris RUBIN, op. cit., n. 1 ss ad art. 16, n. 27 ad art. 17). b. L'emploi considéré d'analyste financier constituait un emploi convenable, pour lequel une assignation à postuler pouvait lui être faite, ce que le recourant ne conteste pas, ayant d'ailleurs dûment fait acte de candidature, dans le délai lui avait été imparti pour ce faire. Son dossier a d'ailleurs été retenu et il a eu un entretien d'embauche au cours duquel il a pu se présenter et discuter concrètement des caractéristiques du poste offert par C_____ SA. c. Comme la chambre de céans l'a déjà rappelé (ATAS/648/2017 du 18 juillet 2017 consid. 3b ; ATAS/788/2016 du 4 octobre 2016 consid. 5a ; ATAS/918/2015 du 30 novembre 2015 consid. 6), il y a refus d'un travail convenable non seulement en cas de refus d'emploi formulé explicitement, mais aussi lorsque l'assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur potentiel, ne le fait que tardivement, ou en posant des restrictions ou manifestant des hésitations à s'intéresser véritablement au poste considéré, ou encore en faisant échouer la conclusion du contrat par un comportement trahissant un manque d'empressement voire un désintérêt manifeste à vouloir s'engager (Boris RUBIN, op. cit., n. 66 ad art. 30 et jurisprudence citée).

A/206/2019 - 11/16 -

E. 6

Selon une jurisprudence constante, le juge des assurances sociales apprécie la légalité des décisions attaquées, en règle générale, d'après l'état de fait existant au moment où la décision litigieuse a été rendue. Les faits survenus postérieurement, et qui ont modifié cette situation, doivent normalement faire l'objet d'une nouvelle décision administrative (ATF 121 V 366 consid. 1b et les références). Les faits survenus postérieurement doivent cependant être pris en considération dans la mesure où ils sont étroitement liés à l'objet du litige et de nature à influencer l'appréciation au moment où la décision attaquée a été rendue (ATF 99 V 102 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances I 321/04 du 18 juillet 2005 consid. 5). 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 ; 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 ; 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. 7

En l'espèce, le service juridique de l'OCE a fondé sa décision de suspension de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité sur le fait que, le 25 juillet 2018, l'employeur (potentiel : C_____ SA) aurait retourné à l'ORP la liste récapitulative des assurés auxquels cet emploi avait été assigné, sur laquelle il était mentionné que l'assuré avait pris contact mais n'avait pas été engagé au motif que l'offre (de C_____ SA) ne correspondait pas aux attentes de l'intéressé, que ses prétentions salariales étaient très hautes et qu'il était à la recherche d'un rôle de manager à plus ou moins long terme. La décision sur opposition du 12 décembre 2018 a du reste repris comme tel, cet argument.

A/206/2019 - 12/16 - Le recourant a exposé, tant dans son opposition, que dans son recours, qu'il n'avait jamais refusé ce poste, ni laissé entendre que celui-ci ne l'intéresserait pas ; qu'il avait participé à cet entretien d'embauche comme à tous ceux auxquels il avait été amené à participer, avec la plus grande franchise sur ses expériences précédentes. Lorsque les questions lui étaient posées, il a pu effectivement mettre en avant ses ambitions et ses perspectives de carrière comme dans tout entretien. Cela fait partie du processus de recrutement et ne démontre en aucun cas un désintéret pour le poste. Dans ce cadre, le poste proposé par C_____ était effectivement pour une durée déterminée, et il s'était permis d'évoquer et de poser des questions sur une possible suite en cas de performances excellentes et de bonne entente avec l'ensemble des équipes. Lorsque les questions ont été posées, il avait également évoqué ses expériences précédentes, dont son rôle de manager en audit chez EY, en restant informatif et sans montrer qu'il refuserait un poste à rémunération ou responsabilités inférieures. Il avait du reste, dans l'intervalle, été engagé par E_____ en Irlande, à des conditions inférieures à son précédent salaire, et sans aucune équipe à gérer, mais cela n'avait pas été un frein pour accepter l'offre qui lui avait été faite. Il fait encore valoir que C_____ SA ne lui a jamais formulé une offre, mais lui a en revanche adressé, le 29 août 2018 le courriel qu'il a produit (cf. ci-dessus En fait ad ch. 10). Il convient donc d'examiner les éléments du dossier permettant de déterminer, au degré de la vraisemblance prépondérante si, dans le cas d'espèce, la faute reprochée au recourant est établie. a. La chambre de céans remarque préalablement que lorsqu'elle invite une assurance intimée à lui adresser sa réponse, elle sollicite dans le même délai la production de son dossier. Depuis un certain temps, l'intimé remarque systématiquement dans ses brèves déterminations au sujet des recours dont ses décisions sur opposition font l'objet, « ... à toutes fins utiles que le dossier qui vous est remis en annexe contient les pièces actuellement en notre possession, mais il n'a pas la prétention d'être exhaustif. » Quoique l'on puisse penser de la pertinence ou même de l'utilité d'une telle remarque, elle ne dispense toutefois pas l'intimé de produire l'intégralité du dossier sur lequel il s'est fondé pour rendre la décision entreprise. Dans le cas d'espèce, la chambre de céans constate que le dossier versé à la procédure par l'intimé ne comporte pas la copie de la « liste récapitulative des assurés auxquels cet emploi avait été assigné, sur laquelle serait mentionné que l'assuré avait pris contact mais qu'il n'avait pas été

engagé au motif que l'offre ne correspondait pas à ses attentes, que ses prétentions salariales étaient très hautes et qu'il était à la recherche d'un rôle de manager à plus ou moins long terme »; or, selon l'intimé, ce document avait été reçu par l'ORP le 25 juillet 2018. La décision entreprise, et celle qu'elle vient confirmer reposant essentiellement sur cette pièce, l'OCE eut été bien inspiré de vérifier qu'elle figurait bien dans son dossier, d'autant qu'il prétend dans sa réponse produire le dossier contenant « les pièces actuellement

A/206/2019 - 13/16 - en notre possession... ». Dans cette mesure, on voit mal que l'intimé ait pu se prononcer sur opposition, sur la base des pièces sur lesquelles le service juridique s'était prononcé préalablement, sans que cette pièce ne figurât au dossier. Quoi qu'il en soit, et au vu de ce qui va suivre, la chambre de céans estime inutile de compléter l'instruction de la cause en invitant l'intimé à produire le document en question. b. Partant en effet de l'idée que l'intimé a bien rendu la décision litigieuse sur la base d'une pièce, en sa possession, dont le contenu a fidèlement été rapporté dans la décision du 11 septembre 2018, repris dans la décision sur opposition objet du présent recours, la chambre de céans considère que même si la brève explication qu'aurait apporté C_____ SA à propos du recourant, sur la liste récapitulative dressée ou remplie par elle à fin juillet 2018, elle ne saurait avoir le sens que l'intimé voudrait lui donner. En effet, cette remarque ne démontre pas à elle seule que le postulant aurait, par son comportement, laissé entendre à l'employeur potentiel que le poste proposé de l'intéresserait pas, ou qu'il aurait, lors de l'entretien d'embauche, invoqué sciemment des faits et considérations propres à dissuader l'employeur potentiel de l'engager. Non seulement les explications que le recourant a données sur le déroulement de l'entretien d'embauche et le contexte dans lequel il aurait fait référence à son emploi précédent, notamment en termes de salaire, et de ses aspirations à long terme, ne paraissent pas insolites, mais l'on doit au contraire situer ces éléments dans le déroulement usuel d'un entretien au cours duquel les parties ont échangé librement, de bonne foi et de façon sincère. c. Mais il y a plus : cette remarque, qui est probablement le fruit de réflexions de l'employeur potentiel qui ont guidé son choix, finalement porté sur d'autres candidats, doit être mis en perspective avec le courriel que C_____ SA a pris la peine d'adresser à l'assuré, à fin août 2018. Le contenu de ce courriel, plus détaillé fait quant à lui référence à l'impression qu'a pu donner le candidat à cet employeur potentiel; il ne recèle, même entre les lignes, pas le moindre indice donnant à penser que l'intéressé aurait, lors des pourparlers, posé des restrictions ou manifesté des hésitations à s'intéresser véritablement au poste considéré, ou encore en faisant échouer la conclusion du contrat par un comportement trahissant un manque d'empressement voire un désintérêt manifeste à vouloir s'engager, au sens de la doctrine et de la jurisprudence susmentionnées. En effet, C_____ SA écrit à l'assuré: « Nous apprécions l'intérêt que vous portez à C_____ SA et le temps que vous avez investi pour postuler à ce poste. Nous avons finalement été de l'avant avec d'autres candidats dont les compétences et qualifications correspondaient mieux à nos exigences, mais nous aimerions vous remercier de nous avoir donné l'occasion de connaître votre profil et votre expérience... ». Au vu de ce qu'écrit dès lors spontanément C_____ SA à l'assuré, à fin août 2018, aucun élément du dossier ne permettant d'inférer le contraire, cet employeur confirme expressément avoir perçu l'intérêt que le postulant a manifesté pour la société et pour le poste offert, reconnaît à ce dernier son investissement personnel pour se présenter de A/206/2019 - 14/16 - manière convaincante, en décrivant - lors des pourparlers - son profil et son expérience, que manifestement C_____ SA a appréciés, n'écartant pas d'emblée, et de loin, cette candidature; ceci quand bien même l'employeur a finalement opté pour le

profil de candidats répondant mieux à ses exigences, ce qui ne saurait évidemment pas être imputé à l'intéressé. En d'autres termes, le principe même de ce courriel, et son contenu, ne saurait conduire à considérer que l'intéressé, par son comportement, aurait dissuadé l'employeur potentiel de s'intéresser à sa candidature, en l'écartant d'emblée. Cette interprétation est encore renforcée par d'autres éléments du dossier qui conduisent la chambre de céans à admettre, dans le cas d'espèce, que l'on ne saurait imputer à faute au recourant de ne pas avoir consacré tous ses efforts, y compris par rapport à l'offre de poste litigieuse, pour sortir le plus rapidement possible du chômage, notamment en laissant en l'occurrence échapper la possibilité d'en sortir rapidement. Certes, l'intéressé a lui-même résilié son contrat de travail avec EY, sans être assuré de disposer d'un nouveau poste de travail avant de prendre cette décision, et il a été sanctionné pour cette faute (32 jours de suspension). Il n'empêche toutefois qu'avant même d'émarger au chômage, il a activement recherché un nouvel emploi. De même, après son inscription, il a régulièrement recherché personnellement un emploi, en qualité et en quantité; il s'est soumis aux mesures MMT qui lui ont été proposées; enfin il a accepté une offre de services à l'étranger, dont les conditions salariales étaient globalement comparables au poste litigieux, soit inférieures à celles dont il disposait dans son précédent emploi, sans d'autre part que ce poste ne corresponde précisément à ses aspirations de trouver à terme un poste de manager, avec la responsabilité d'une équipe. Au vu de ce qui précède, la chambre de céans estime, au degré de la vraisemblance prépondérante exigée en matière d'assurances sociales, que dans le cas d'espèce, l'intimé ne pouvait objectivement pas reprocher au recourant d'avoir délibérément laissé échapper une chance de sortir rapidement du chômage, et partant de ne pas avoir tout mis en œuvre pour réduire le dommage de l'assurance-chômage. La chambre des assurances sociales considère dès lors qu'il est inutile, dans le cas particulier, de procéder à des actes d'instruction complémentaires, comme par exemple, comme le suggère le recourant, de procéder à l'audition de sa conseillère en personnel, et pas davantage à interpellier le ou les représentants de C_____ SA qui se sont exprimés dans le cadre de ce dossier, car le résultat de ces investigations complémentaires ne changerait rien à l'issue du recours (appréciation anticipée des preuves, selon la jurisprudence citée précédemment). Au vu de ce qui précède, on ne saurait donc reconnaître une faute, qui plus est grave, au recourant, et partant le sanctionner pour un comportement qu'à tout le moins au degré de la vraisemblance prépondérante il n'a pas eu.

A/206/2019 - 15/16 -

E. 8

Le recours doit donc être admis et la suspension de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité dès le 29 juin 2018, confirmée par la décision entreprise, doit être annulée.

E. 9

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA et 89H al. 1 LPA).

A/206/2019 - 16/16 - 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.