

GE_GERICHTE ATAS/923/2017 vom 18. Oktober 2017

GE Cour de justice, 2017-10-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_923_2017

FR: GE_GERICHTE ATAS/923/2017 du 18 octobre 2017

IT: GE_GERICHTE ATAS/923/2017 del 18 ottobre 2017

Erwägungen

E. 19

Le 10 mai 2017 l'intimé a informé la chambre de céans de ce que, sur les quatre autres demandeurs d'emploi assignés pour le poste litigieux, deux n'avaient pas été retenus par l'employeur au motif que le profil ne correspondait pas; un demandeur d'emploi a été sanctionné dès lors qu'il avait donné la priorité à une formation plutôt qu'à cet emploi; et enfin une personne avait été engagée.

E. 20

avril 2016 et non pas du 19. S'agissant du commentaire que j'ai apporté sur cette fiche, je précise qu'il n'y avait pas a priori par rapport au profil du candidat d'aspect qui aurait d'emblée écarté sa candidature, mais indépendamment du fait que je n'avais pas encore vu tous les candidats, et que celui que nous avons finalement retenu a été auditionné le lendemain, c'est surtout les éléments que M. A_____ a avancés pendant l'entretien qui ont eu une incidence sur le fait qu'il ait été écarté, car je n'avais pas perçu une véritable motivation de sa part. S'agissant de la pièce 34, le paragraphe du mail de M. D_____, concernant le recourant, correspond effectivement aux données que j'avais transmises à ce responsable RH. Je précise d'ailleurs dans mon courriel du 24 novembre 2016, retransmettre (paragraphe en italique) les données que j'avais fournies à notre responsable RH, et il s'agit bien du même texte. Pour revenir à l'entretien du 20 avril, j'ai dû, comme cela se fait d'habitude, indiquer en tout cas dans un ordre d'idées au candidat dans quel délai il pouvait s'attendre à recevoir une réponse, et dans quel délai, s'il était choisi, il pourrait commencer à travailler. À l'époque, nous devions trouver une solution très

A/268/2017 - 10/20 - rapidement. À priori mais je ne peux pas être plus précis car je ne dispose pas de cet élément dans mon dossier, je pense que le poste a été repourvu dès le 1er mai. Vous me soumettez la pièce 46 intimé : il s'agit en effet d'un échange de courriel entre M. A_____ et moi-même. Apparemment, il venait aux nouvelles car il n'y avait pas eu de suite donc de réponse à sa candidature, annonce qui se fait normalement par les RH. J'ai, il est vrai, été un peu surpris de recevoir ce courriel, car pour moi il aurait déjà dû être informé, du moment que nous avons déjà fait remonter l'information de son non-engagement depuis le 28 avril. En relation avec le texte de ma réponse à ce mail, je ne pense pas que l'on puisse l'interpréter en ce sens que j'aurais moi-même admis lors de l'entretien que ce poste ne correspondait pas à ses compétences. Certes, il avait une expérience et une formation dans le domaine Windows, mais il n'était pas impossible moyennant adaptation, de pouvoir intervenir sur le système Novell qui comporte de toute manière un certain nombre de paramètres communs avec les systèmes qui sont venus après. En relation avec le 3ème paragraphe de mon courriel, qui fait référence aux 7 mois écoulés depuis l'entretien et les difficultés que cela pouvait susciter question mémoire, je dois dire que ce que j'ai écrit, c'était ce dont je me souvenais précisément, et lorsqu'il y a eu

quelques hésitations, je l'ai signalé. Je confirme bien évidemment la teneur de mon courriel. Je souhaiterais relever à la page 2 soit à l'avant dernière « boulette » (c'est ainsi que nous appelons les points noirs marginaux), qu'il y avait comme dans ce paragraphe-là des aspects tout à fait positifs à cette candidature que nous aurions pu retenir en dépit de la question Novell. Sur question du conseil du recourant, la personne qui a été engagée a été sous ma supervision directe pendant les 2 premiers mois. Je sais donc en quoi consistait son activité. Le conseil du recourant me demande si je considère que le descriptif du poste tel qu'envoyé à l'OCE ne serait pas lacunaire en tant qu'il ne mentionne pas le fait qu'une partie de l'activité de celui qui serait engagé consisterait dans du déménagement, ceci à 50 % : il est vrai que lors de l'entretien avec le recourant j'ai expliqué en quoi consisterait l'activité, et j'ai indiqué que l'activité se déploierait dans deux écoles, soit le CFP technique du Petit-Lancy et ESIG, école supérieure informatique de gestion, et que par ailleurs deux autres écoles déménageraient, ce qui impliquerait une délocalisation. Il convient toutefois de bien se mettre d'accord sur le terme de déménagement par rapport à l'activité attendue : il est évident que les déménagements qui ont effectivement eu lieu pendant l'été n'ont pas impliqué la personne engagée pour déplacer physiquement les PC, tâche dévolue aux déménageurs, mais ce qui impliquait l'intervention de la personne au niveau informatique était la remise en service du réseau correspondant à la configuration après déménagement (dans le cas particulier il s'agissait du changement d'affectation du CO Seymaz remplacé par le Collège de Candolle). Le candidat engagé devait assister l'assistant technique du Collège de Candolle qui, en raison de ce déménagement, ne pouvait pas tout faire tout seul.

A/268/2017 - 11/20 - Le conseil du recourant me demande, selon l'expérience, si je ne trouve pas normal que lors d'un entretien qui a pour vocation d'être sous le signe de la confiance et de la franchise, quelqu'un comme son client, qui peut se targuer d'un curriculum vitae impressionnant, puisse dans le cours d'une discussion d'embauche faire valoir que ses compétences sont par exemple nettement plus étendues que ce qui est requis dans le poste ou que la durée de l'emploi proposé ne lui convienne guère par rapport à la stabilité de l'emploi qu'il recherche : je comprends bien que cela puisse être le cas, mais au vu de ce qu'il a effectivement mis en avant, dans ce contexte, soit la problématique de la durée de l'emploi, et son contenu, je n'ai pas ressenti, à travers ce qu'il m'expliquait, une réelle motivation pour ce poste. Le conseil du recourant me fait observer qu'il s'agit d'un sentiment subjectif. Il m'est demandé si le fait que le recourant n'était pas familier avec le réseau Novell et qui de ce fait supposait une adaptation, ne m'aurait pas posé un problème pratique, dès lors que nous cherchions une solution de remplacement rapide. Je dis qu'en ce qui me concerne tel n'aurait pas été le cas, mais peut-être au service concerné, ce à quoi je dois apporter la nuance suivante : j'ai rappelé tout à l'heure que vu ses connaissances dans le domaine Windows, des adaptations étaient possibles et rapides. Cela n'aurait pas été en soi un motif d'écarter cette candidature et une fois encore, ce qu'il m'a dit lors de l'entretien a été une part des raisons pour lesquelles nous avons écarté cette candidature, mais pas la seule. S'il est en effet difficile de refaire l'histoire après coup, je rappelle qu'à ce moment-là je n'avais pas encore entendu le candidat que nous avons engagé, et qui de fait correspondait mieux au profil du poste et à ce que nous recherchions. S'agissant du comportement de l'intéressé pendant l'entretien, je n'ai rien à lui reprocher par rapport à sa correction et sa manière de s'exprimer. En revanche je dois dire que tout au long de la longue expérience des très nombreux entretiens de même nature que j'ai eus, j'ai rarement vu quelqu'un qui m'ait donné en entretien, autant d'éléments comme autant d'arguments pour que l'on ne le prenne pas. Je fais référence à la durée de l'engagement qui ne lui

convenait pas, et au type d'activité qui ne lui permettait pas d'acquérir une expérience constructive pour la suite de sa carrière. »

E. 21

A la suite de l'audition du témoin, le conseil du recourant a demandé à pouvoir s'entretenir avec son client. L'audience ayant été suspendue quelques minutes, le recourant a déclaré : "A la réflexion et après la suspension d'audience que nous venons de vous demander, je persiste dans mes conclusions." Sur quoi : la cause est gardée à juger. EN DROIT 1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du

E. 26

septembre 2010 (LOJ - E 2 05) en vigueur dès le 1er janvier 2011, 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

A/268/2017 - 12/20 - assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable au cas d'espèce. 3. Le délai de recours est de 30 jours (art. 56 LPGA; art. 62 al. 1 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]). Interjeté dans les forme et délai prescrit par la loi, le recours est recevable. 4. Le litige porte sur la question de savoir si la sanction infligée au recourant pour violation de ses obligations de chômeur était justifiée, singulièrement si son comportement dans le cadre de l'assignation au poste de travail concerné relève du refus d'un travail réputé convenable, et si la sanction est proportionnée à la faute commise. 5. 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). 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). Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références; DTA 2006 no 12 p. 148 consid. 2 [arrêt du 28 octobre 2005, C 59/04]). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son

chômage. Afin de prévenir précisément ce risque, l'art. 30 al. 1 let. d LACI sanctionne l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'office du travail

A/268/2017 - 13/20 - par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage.

Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'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 (ATF 125 V 197 consid. 6a p. 199; DTA 2006 no 12 p. 148 consid. 2 et les références; Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SVBR], Soziale Sicherheit, 3ème éd. 2016 n. 847 ss, plus spécialement n. 850; Boris RUBIN, op. cit., n. 5.8.7, p. 396 ss, plus spécialement n. 5.8.7.4, p. 401 ss). b. Selon les art. 16 al. 1 et 2 et 17 al. 3 phr. 1 LACI, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail réputé convenable en vue de diminuer le dommage. À défaut, son droit à l'indemnité de chômage doit être suspendu, en application de l'art. 30 al. 1 let. c et d LACI, qui prévoient une telle sanction lorsqu'il est établi, respectivement, que l'assuré ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable, ou que l'assuré 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 (ATAS/429/2016 du 1er juin 2016 consid. 3c). 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 ; ATAS/918/2015 du 30 novembre 2015 consid. 6). L'obligation d'accepter un travail convenable revêt une importance indéniable (arrêt du Tribunal fédéral des assurances U 368/99 du 16 mars 2000 ; ATAS/344/2017 du 2 mai 2017 consid. 5). La jurisprudence admet néanmoins que même en cas de refus d'un emploi convenable assigné, il n'y a pas forcément faute grave, dans la mesure où l'assuré peut se prévaloir d'un motif valable à l'appui de son refus, à savoir d'un motif lié à sa situation subjective ou à des circonstances objectives qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (ATF 130 V 125 ; ATAS/788/2016 du 4 octobre 2016 consid. 5a). c. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI). Le Conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3bis LACI). 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). Elle pose en outre la règle qu'il y a faute

A/268/2017 - 14/20 - grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou refuse un emploi réputé convenable (art. 45 al. 4 OACI). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, op. cit., n. 114 ss ad art. 30). Il y a lieu d'appliquer plus généralement le principe de la proportionnalité

(Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Soziale Sicherheit, SBVR vol. XIV, 2ème éd. 2007, p. 2435, n° 855). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI/D72). En cas de refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée (assigné à l'assuré ou que celui-ci a trouvé lui-même), ce barème prévoit que le degré de la faute est de moyen à grave et que la durée de la suspension doit être de

E. 27

à 34 jours lorsque l'emploi considéré devait durer quatre mois (Bulletin LACI/D72 ad ch. 2.A.7). Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C_425/2014 du 12 août 2014, consid. 5.1). 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 nullement 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., ch. 63 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. d). Dans d'autres cas, ce sont les caisses qui statuent. 6. Il y a lieu de préciser que 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). On ajoutera que cette jurisprudence – rendue à propos de l'ancien droit – reste valable après l'entrée en vigueur, le 1er juillet 2003, de l'article 30 al. 1 let. d LACI actuel (cf. arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 20/06 du 30 octobre 2006 consid. 4.2). 7. En ce qui concerne la preuve, 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

A/268/2017 - 15/20 - considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3; 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a). Si malgré les moyens mis en œuvre par le juge pour établir la réalité d'un fait allégué par une partie, la preuve de ce fait ne peut être rapportée avec une vraisemblance suffisante pour emporter la conviction du tribunal, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (SPIRA, Le contentieux de la sécurité sociale, in : 100 ans de sécurité sociale en Suisse, Cahiers genevois de la sécurité sociale 1990 N° 7, p. 131). Le principe inquisitoire, applicable en droit des assurances sociales, dispense les parties de l'obligation de prouver, mais ne les libère pas du fardeau de la preuve: en cas d'absence de preuve, il s'agit de savoir qui en supporte les conséquences. En matière d'indemnités de chômage, l'assuré supporte les conséquences de l'absence de preuve en ce qui concerne la remise des pièces nécessaires pour faire valoir le droit à

l'indemnité, notamment la liste de recherches d'emploi (cf. arrêt C 294/99 du 14 décembre 1999 consid. 2a, in DTA 2000 n o 25 p. 122; cf. aussi arrêt 8C_427/2010 du 25 août 2010 consid. 5.1 ; arrêt du 29 juillet 2013 8C 591/2012). 8. a. En l'espèce, il est constant que le recourant a donné suite en temps utile à l'assignation pour le poste vacant concerné, et que, retenu parmi plusieurs candidats, il s'est présenté à l'entretien de sélection des candidats, le 20 avril 2016, et s'est entretenu à cette occasion avec le chef de service de la logistique du service École-Média. b. En substance, tant dans ses observations dans le cadre du droit d'être entendu avant que l'OCE n'ait rendu sa décision de suspension de vingt-sept jours, que par la suite, dans le cadre de son opposition et enfin à l'appui de son recours, le recourant a essentiellement soutenu qu'il n'avait jamais refusé le poste litigieux, et qu'il aurait au contraire manifesté un intérêt concret à ce sujet. Toutefois, lors de l'entretien d'embauche du 20 avril 2016, il avait d'une part été surpris de constater que le profil du poste tel que décrit dans l'annexe à l'assignation qu'il avait reçue de son conseiller en personnel ne correspondait pas à la description du cahier des charges et des fonctions telles que M. C_____ les lui aurait décrites : il a souligné en particulier que la description du poste vacant ne précisait pas que le 50 % des tâches prévues devraient consister à déménager des postes de travail d'une école à une autre, et d'autre part que le logiciel de la base des réseaux informatiques dont il devrait avoir la charge était un programme obsolète qu'il ne connaissait pas. Il se serait dit prêt à suivre une formation pour s'adapter, mais en définitive, selon lui, l'employeur potentiel et lui-même seraient arrivés, à la fin de l'entretien d'embauche, à la conclusion commune que le poste offert ne correspondait pas à son expérience ses qualifications, et n'était donc pas en adéquation avec son profil.

A/268/2017 - 16/20 - c. Si l'on se réfère tout d'abord au CV du recourant, et qu'on le compare à la description du poste figurant en annexe de l'assignation au poste vacant, force est de constater que les nombreuses formations suivies et son expérience en informatique dans la gestion des réseaux informatiques en particulier coïncident à tout le moins avec les exigences du poste offert, son expérience et ses acquis constituant au demeurant des atouts particuliers pour en faire un candidat très intéressant, sinon idéal pour un tel poste, sur le plan technique en tout cas. Certes le descriptif du poste ne précise pas que pendant la période concernée des parcs informatiques devraient être déplacés d'un endroit à l'autre, mais ces précisions, données par l'employeur, au moment de l'entretien d'embauche, dans le cadre de la présentation générale du service et du contexte dans lequel le candidat retenu interviendrait, ne constituaient nullement une discordance entre le descriptif et la réalité. En effet, il tombe sous le sens que la personne engagée à un poste technique comme celui décrit, n'allait pas être employée comme déménageur, autrement dit comme manutentionnaire, mais évidemment pour intervenir sinon pour la désinstallation du réseau, pour sa réinstallation après le déménagement et pour veiller au bon fonctionnement de l'installation et des postes de travail - ce qu'a confirmé l'employeur lors de son audition par la chambre de céans. Quant à la question de sa méconnaissance du réseau Novell, ce n'était manifestement pas un obstacle à son engagement : le témoin C_____ l'a fort bien expliqué devant la chambre de céans: il a exposé dans un premier temps que l'intéressé ayant une expérience dans le domaine Windows, il n'était pas impossible moyennant adaptation de pouvoir intervenir sur le système Novell qui comporte de toute manière un certain nombre de paramètres communs avec les systèmes qui sont venus après. Il est encore revenu à cette question au moment où, interrogé sur la question de savoir si le fait que le recourant n'était pas familier avec le réseau Novell ne lui aurait pas posé un problème pratique dès lors que le service cherchait une solution de remplacement rapide: en ce qui le concerne, tel n'aurait

pas été le cas, car vu ses connaissances dans le domaine Windows, des adaptations étaient possibles et rapides. Il a insisté sur le fait que cela n'aurait pas été en soi un motif d'écarter cette candidature. d. Le recourant prétend qu'il n'a jamais refusé le poste de travail, prétendant au contraire, et en substance avoir manifesté un vif intérêt pour cette place lors de l'entretien d'embauche, preuve en soit qu'il avait encore relancé M. C_____ pour avoir des nouvelles, au bout d'un certain temps. Parmi d'autres arguments, il fait valoir que dans le cadre d'une discussion franche, à l'occasion d'un entretien d'embauche, il avait fait valoir un certain nombre d'objections ou de remarques, notamment par rapport à ses aspirations, et à sa recherche d'un poste mieux adapté à ses compétences et lui permettant de mieux mettre en valeur ses acquis, ce qui ne pouvait lui être reproché comme autant d'indices de ce qu'il aurait refusé le poste, sauf à mal interpréter sa franchise. Il a d'ailleurs insisté, dès son opposition, et persisté dans le cadre de son recours, pour demander l'audition de M. C_____, et

A/268/2017 - 17/20 - sa confrontation avec lui, ceci en dépit des rapports d'entretien déjà très clairs que l'intéressé avait fait tenir à l'intimé, via sa hiérarchie - qui le lui demandait-dans un premier temps, puis directement interpellé par l'intimé, dans le cadre de la procédure d'opposition. Ainsi, l'audition de M. C_____ par la chambre de céans, a permis de lever toute ambiguïté, s'il pouvait en exister, quant à la juste interprétation du comportement du recourant, lors du fameux entretien d'embauche du 20 avril 2016. Le témoin a été parfaitement clair dans les précisions qu'il a données quant au déroulement de cet entretien. Aucun élément au dossier ne permet de nourrir le moindre doute quant à l'objectivité du témoin, et quant à la fidélité de sa mémoire quant à la manière dont l'entretien s'est déroulé, malgré l'écoulement du temps, étant rappelé qu'il avait eu l'occasion à plusieurs reprises de se remémorer l'épisode, non seulement à travers le rapport initial qu'il avait établi à l'intention de son supérieur hiérarchique, mais encore par la suite, lors de l'instruction de l'opposition, par rapport aux questions que lui posait l'intimé par écrit. Le témoin a ainsi expliqué que, dans le déroulement de l'entretien, plusieurs points étaient sortis, qui l'avaient amené à penser qu'il y aurait certains problèmes à engager ce candidat-là : ainsi, ce dernier lui avait indiqué qu'il cherchait une activité à plus long terme que celle proposée dans l'offre. Il avait marqué sa surprise par rapport à cette durée, du moment que si son conseiller lui avait certes dit qu'il s'agissait d'un remplacement, il pensait que celui-ci était prévu pour une durée indéterminée. Le type d'activité proposée était en dehors de ses intérêts du moment. Si la pratique sur réseau Novell avait nécessité quelques adaptations, et un certain investissement sa part, l'intéressé considérait que cela ne lui apporterait pas de compétences nouvelles. Le candidat souhaitait travailler dans un environnement qui soit plus porteur vers l'avenir. A la fin de l'entretien, comme il le fait à l'égard de toutes les personnes qu'il entend, il lui avait expliqué le déroulement de la suite de la procédure, soit que les choses s'arrêtaient là, soit qu'il serait reconvoqué pour un deuxième entretien, cette fois-ci en présence d'un collaborateur des RH. Le témoin a précisé qu'à ce moment-là, rien n'était absolument clair ou définitif, dans un sens ou dans l'autre, mais avec les éléments que le candidat lui avait apportés, son engagement était peu probable. Il devait encore voir l'un ou l'autre des candidats retenus. Il avait dû indiquer au candidat, comme cela se fait d'habitude, en tout cas dans un ordre d'idée, dans quel délai il pouvait s'attendre à recevoir une réponse, et dans quel délai, s'il était choisi, il pourrait commencer à travailler. À l'époque le service devait trouver une solution très rapidement. Quant à la date pour laquelle le poste avait été repourvu, il n'avait pas d'éléments dans son dossier, mais il pensait que celui-ci avait été repourvu dès le 1er mai. Commentant l'échange de mails qu'il avait eu par

la suite avec le candidat, soit le courriel du recourant du 20 mai 2016, et sa réponse du 23, il a confirmé avoir été quelque peu surpris de recevoir ce courriel, car pour lui l'intéressé aurait déjà dû être informé, dès lors que l'information de son non- engagement datait déjà du 28 avril. À cet égard, la chambre de céans peine en effet

A/268/2017 - 18/20 - à comprendre la raison pour laquelle le recourant avait attendu un mois pour relancer M. C _____ et venir aux nouvelles. Il savait, à en croire le témoin, que le service devait trouver une solution rapide, à fin avril 2016, ce qui est d'ailleurs corroboré par le descriptif de l'emploi vacant, qui non seulement évoquait la date d'entrée en fonction « à partir du 25/04/2016 », mais qui précisait encore, - contrairement à ce qu'il avait indiqué comme objet de sa surprise lors de l'entretien d'embauche, au sujet de la durée du contrat -, que celui-ci était d'une durée déterminée jusqu'au 21 août 2016. Enfin, et parmi d'autres précisions apportées par le témoin lors de son audition, la chambre de céans, se référant dans la mesure utile à la déclaration du témoin, pour son intégralité, (ci-dessus ch. 20 en fait), le témoin a conclu, répondant à l'ultime question du recourant: " S'agissant du comportement de l'intéressé pendant l'entretien, je n'ai rien à lui reprocher par rapport à sa correction et sa manière de s'exprimer. En revanche je dois dire que tout au long de la longue expérience des très nombreux entretiens de même nature que j'ai eus, j'ai rarement vu quelqu'un qui m'ait donné en entretien, autant d'éléments comme autant d'arguments pour que l'on ne le prenne pas. Je fais référence à la durée de l'engagement qui ne lui convenait pas, et au type d'activité qui ne lui permettait pas d'acquérir une expérience constructive pour la suite de sa carrière." Au vu de ce qui précède, les explications du recourant ne sont pas crédibles lorsqu'il affirme notamment que la discussion l'avait amené de concert avec son interlocuteur à conclure que le poste ne convenait pas en tous points à son expérience professionnelle. M. C _____ a d'ailleurs expressément contesté la possibilité d'une telle interprétation. D'autres éléments du dossier viennent conforter les raisons pour lesquelles la chambre de céans retient les explications du témoin plutôt que celles du recourant, au degré de la vraisemblance prépondérante exigée en matière d'assurances sociales : à l'époque de l'entretien d'embauche, l'assuré bénéficiait de cours de spécialisation dans le domaine informatique, financée par le chômage, sous forme de mesures MMT, qui correspondaient précisément à son ambition légitime de se doter de nouvelles compétences, comme le témoin l'a d'ailleurs évoqué. Or, s'il avait été engagé pour ce poste de remplacement, il aurait dû interrompre sa formation (en cours du 21 mars au 7 juillet 2016), perspective qui ne l'enthousiasmait guère, d'autant que la durée du remplacement ne lui convenait pas non plus, par rapport à son idée de sortir durablement du chômage. Certes, par rapport à ce dernier aspect, on peut comprendre qu'une personne se retrouvant sans travail aspire à retrouver une situation professionnelle stable et durable le plus rapidement possible, mais cela ne la légitime pas à refuser une opportunité de sortir du chômage, même pour un temps limité, une telle occasion étant évidemment de nature à diminuer le dommage que doit supporter l'assurance sociale pendant le temps de l'engagement temporaire. Or, parmi les obligations du chômeur, celle d'accepter immédiatement un travail convenable est un aspect fondamental du système légal mise en place, dont la violation constitue en général une faute grave,

A/268/2017 - 19/20 - étant rappelé que selon la doctrine et la jurisprudence citées ci-dessus, 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. Dans le cas d'espèce, le comportement du recourant lors de l'entretien d'embauche correspond très précisément à celui que l'on assimile à un refus formulé explicitement. La faute est établie. Elle doit être sanctionnée. 9. Reste à savoir si la quotité de la sanction a été fixée en tenant compte de l'ensemble des circonstances, c'est-à-dire d'une situation objective mais également par rapport aux données plus subjectives du recourant. Dans le cas particulier, la sanction infligée sous forme de suspension pour une durée de vingt-sept jours du droit à l'indemnité du recourant correspond à la durée minimale prévue par le barème du SECO (D79 LACI-IC 2A ch. 7, refus d'un emploi convenable ou d'un gain intermédiaire d'une durée de quatre mois [correspondant à une faute moyenne à grave : de vingt-sept à trente-quatre jours de suspension]). En l'occurrence, c'est à juste titre que l'intimé a retenu que la faute commise doit être qualifiée de grave. L'assuré, quand bien même il n'a pas fait l'objet de sanctions préalables, qui auraient évidemment justifié une aggravation de la sanction, a montré dans son comportement, au moment de l'entretien d'embauche déjà, puis tout au long de la procédure d'opposition puis de recours, qu'il ne réalise pas l'importance du devoir dont la violation lui est reprochée. La sanction a été fixée au minimum de la fourchette du barème de référence du SECO, lequel tient compte de la durée du travail convenable refusé. Or ce barème ne s'applique pas seulement au refus d'un travail convenable qui, si l'intéressé avait été engagé aurait permis qu'il n'émerge plus au chômage pendant toute la durée du remplacement concerné, mais il s'appliquerait également si à un refus de gain intermédiaire, soit d'un emploi allégeant certes le dommage à la charge de l'assurance sociale, mais de moindre manière que le refus d'un emploi convenable. L'expérience a d'ailleurs montré que dans certaines situations, accepter un remplacement pour une durée déterminée peut, selon les circonstances, amener l'employeur satisfait à proposer à l'intéressé, aux termes de l'engagement, un nouveau remplacement voire un engagement fixe. D'où l'importance de cette obligation de la part du chômeur. La sanction infligée respecte donc dans le cas particulier le principe de la proportionnalité. Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté. 10. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA et art. 89 H LPA).

A/268/2017 - 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.