

GE_GERICHTE A/2880/2015 vom 30. November 2015

GE Cour de justice, 2015-11-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2880_2015

FR: GE_GERICHTE A/2880/2015 du 30 novembre 2015

IT: GE_GERICHTE A/2880/2015 del 30 novembre 2015

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 30.11.2015 A/2880/2015

A/2880/2015 ATAS/918/2015 du 30.11.2015 (CHOMAG), PARTIELMNT ADMIS En fait En droit République et canton de Genève POUVOIR JUDICIAIRE A/2880/2015 ATAS/918/2015 COUR DE JUSTICE Chambre des assurances sociales Arrêt du 30 novembre 2015 10^{ème} Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à GENEVE recourant contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, Service juridique, sis rue des Gares 16, GENEVE intimé EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né le _____ 1986, domicilié à Genève, s'est inscrit à l'Office régional de placement (ci-après : ORP) le 1^{er} décembre 2014, déclarant rechercher un emploi à plein temps en qualité de producteur/réalisateur. Un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur du 1^{er} décembre 2014 au 30 novembre 2016. 2. Selon la fiche de confirmation d'inscription de l'ORP du 4 décembre 2014, l'assuré est qualifié dans l'activité de producteur/réalisateur, objet de sa recherche d'emploi, qu'il a ainsi déjà exercée, fort d'une expérience de plus de trois ans. 3. Selon son curriculum vitae (ci-après : CV) il a étudié le droit à la faculté de droit de l'université de Savoie à Chambéry de 2005 à 2008 ; en 2008 il a obtenu un certificat Adobe PAO de Cadschool Genève ; en 2011 il a obtenu une licence en information communication et art visuel avec mention, auprès de l'Imus d'Annecy, département Hypermédia ; en 2011-2012 il a préparé et obtenu un Master 1 en droit, économie et gestion, mention Hypermédia Communication ; et en 2012-2013, un Master 2 dans les mêmes matières, ayant effectué le premier semestre à l'université de Sao Paulo, Brésil. 4. A l'issue de son rendez-vous pour l'entretien de diagnostic d'insertion du 11 décembre 2014, il lui a été fixé un nombre de cinq recherches par mois au minimum. Il a bénéficié d'un stage de formation auprès de l'entreprise B_____ Sàrl du 8 janvier au 7 avril 2015, avec l'objectif d'étendre ses connaissances et ses capacités de producteur du monde du cinéma, et de se familiariser à la narration interactive sur nouveaux médias. Le programme de formation comprenait la définition d'une stratégie de production et de financement propre au lancement d'un film interactif à 360°, et à s'adapter aux toutes nouvelles formes de langage narratif; les outils mis à disposition étaient les tablettes, casques de réalité virtuelle, écran, imprimante ; les langues exercées durant le stage étaient le français et l'anglais, parlés et écrits. 5. Après quelques jours de stage, son conseiller ORP lui a adressé un courriel lui indiquant que le service des mesures pour l'emploi (SMPE) lui demandait, vu sa qualification dans cette branche, d'examiner s'il était possible de modifier la demande de stage de formation en stage professionnel, ce dernier exigeant une participation de l'employeur à hauteur de 25 % de son droit aux indemnités de chômage, et pouvant se dérouler sur une durée de six mois maximum. Ce message lui demandait son retour et son avis. Il y a répondu le lendemain, en s'excusant pour sa réponse « tardive » : il avait eu une journée chargée la veille, et il lui avait fallu un petit temps de

réflexion pour pouvoir formuler un avis. Ainsi : « Bien que je sois qualifié au métier de producteur de films, mon poste actuel a pour mission de produire un projet multimédia à 360° pour les tablettes tactiles et les casques de réalité virtuelle. Le mode de production et de distribution est bien plus proche de celui du jeu vidéo que du cinéma. Et mes compétences dans ce domaine sont lacunaires, bien que je sois en train de me former à grande vitesse. Si cela est nécessaire, bien entendu que je rapporterai la demande du SMPE à la direction de B_____ pour consultation. Dans le cas contraire, je jugerais plus opportun que nous restions sur le modèle du stage de formation, afin de ne pas revenir sur ce qui a été dit vis-à-vis de la société ; et de garder ce levier au terme des trois mois, avec la marge de manœuvre pour négocier un salaire conforme à cette activité. Je suis à votre entière disposition, et agirai selon votre expertise et votre conseil. »

5. Il ressort de son dossier que l'assuré a notamment adressé spontanément un CV et une lettre de motivation très complète à la direction générale du département de l'intérieur du canton de Genève, le 17 mars 2015, pour présenter sa candidature au poste de directeur du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques.

6. Le 15 avril 2015, au terme de son stage auprès de B_____, dans le cadre d'un entretien d'évaluation approfondie des compétences et des difficultés de réinsertion, il a été constaté que le stage susmentionné s'était bien déroulé, qu'il pourrait faire quelques mandats pour B_____, dont un « prévu » à San Francisco fin mai chez Google. Ses recherches d'emploi étaient en ordre. Il est mentionné sous « plan d'action » qu'il postulerait chez C_____ SA, dans le cadre d'une assignation - que son conseiller lui a remise -, pour un emploi vacant de directeur de la création digitale. La candidature (lettre de motivation, CV à jour et copie des certificats de travail et diplômes) devait être adressée jusqu'au 18 avril 2015, par courriel au service employeurs (ci-après : SE) de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE).

Selon la description du poste, le candidat devait répondre aux conditions suivantes : une formation universitaire dans les arts graphiques, la création d'images et la stratégie de « branding ». Une expérience internationale avérée (en Europe et aux États-Unis) d'au moins dix ans dans les stratégies de communication et la création d'image de marque et de contenus. La connaissance de logiciels spécialisés (Adobe Photoshop, Illustrator), et intégrés de CMS (ODOO, Joomla, WordPress), ainsi que des mécanismes de gestion dynamique de contenus sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, ...). La capacité prouvée à diriger des équipes techniques de médias fixes (photos, affiches), mobiles (télévision, tablettes, Smartphone) et Web (sites). Une parfaite connaissance de la langue anglaise. De plus, l'habitude de manager des équipes pluridisciplinaires (décideurs, créatifs, techniques, spécialistes de marchés) dans un contexte international anglophone était indispensable. Des voyages fréquents à Paris, Londres et New York (une fois par mois en moyenne) faisaient partie de l'exercice de la fonction. Le poste exigeait une présence d'au moins 80 %, un temps plein étant préféré. La date d'entrée en fonction n'était pas spécifiée, la durée de l'engagement était prévue pour une période indéterminée, si le lieu de travail était à Genève. Le courrier d'assignation attirait expressément l'attention sur une information importante: « La loi fédérale sur l'assurance-chômage prévoit la prise de sanctions touchant votre indemnisation en cas de non-respect de cette assignation. Dans le cas où vous n'êtes pas indemnisé, le non-respect de cette assignation entraînera l'annulation de votre dossier conformément aux conditions-cadres que vous avez signées ». Un formulaire « suivi de postulation » était en

outre annexé à ce courrier, à compléter et renvoyer avec les recherches personnelles d'emploi. 7. Le 21 avril 2015, le SE a informé l'ORP que l'assuré n'avait pas fait acte de candidature. Le dossier a donc été transmis pour décision au service juridique de l'OCE, agissant en qualité d'autorité cantonale. Invité à s'expliquer, l'assuré a confirmé qu'il n'avait pas postulé à l'offre de C_____ SA, au motif qu'il prenait toujours un « temps de gestation avant de rédiger une lettre de motivation afin de s'incarner pleinement et trouver l'axe d'écriture adéquat ». L'offre en question était particulièrement périlleuse, celle-ci exigeant dix années d'expérience internationale dans le domaine. Or, âgé de 29 ans, et bien qu'ayant voyagé et eu des partenaires à l'étranger, il avait travaillé exclusivement en Suisse. Après une semaine de réflexion, ayant trouvé comment aborder ce dossier, pour pallier à l'absence de ce critère d'éligibilité, il avait réalisé que l'offre était échue. Il allait en informer son conseiller ORP au prochain entretien, mais il comprenait vu la nature du courrier auquel il répondait, qu'il était dans l'erreur et qu'il aurait dû avertir l'ORP aussitôt.

8. Le Service juridique retenant que les explications fournies par l'assuré ne pouvaient être prises en considération pour justifier le fait de ne pas avoir postulé, a considéré qu'il avait commis une faute grave et a prononcé, par décision du 5 juin 2015, une suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité d'une durée de 31 jours à compter du 19 avril 2015. Bien que l'on puisse comprendre que l'assuré ait souhaité optimiser son dossier, il n'a tout de même pas envoyé sa candidature, ni pris contact avec le SE ou l'ORP, lorsqu'il s'est rendu compte du délai échou. Le fait d'attendre simplement son prochain rendez-vous avec son conseiller en personnel ne démontrait pas une réelle volonté de sa part de retrouver rapidement un emploi.

9. Entre-temps, par lettre du 1^{er} juin 2015, le conseiller ORP de l'assuré lui avait communiqué une nouvelle assignation à un emploi vacant, pour le poste de chargé de projets en communication à adresser au Groupe D_____ Genève, d'ici au 4 juin 2015. Le descriptif de l'emploi vacant stipulait : pour la visibilité institutionnelle, les campagnes de sensibilisation et événements. Collaborateur rattaché au domaine communication et mobilisation et chargé de la gestion des projets de visibilité et de sensibilisation à la thématique du VIH/Sida (rédactionnels, Internet, publications, campagnes) ainsi que de mobilisation (événements de solidarité, Journée mondiale de la lutte contre le sida). Le profil recherché comportait une expérience de plusieurs années dans le domaine de la communication et de l'organisation d'événements; une grande aisance dans les contacts humains et d'excellentes aptitudes rédactionnelles en français ; bonnes connaissances d'anglais, écrit et parlé. L'allemand était un atout. Très bonnes compétence informatiques, en particulier des outils Internet (mise à jour de sites) et Office ; expérience dans la production de supports visuels et notions élémentaires de graphisme ; la connaissance des réseaux associatif, culturel et/ou politique genevois est un atout ; excellent sens de l'organisation, créativité, dynamisme, grande flexibilité ; bonne présentation, aisance dans les contacts ; capacité à travailler de manière proactive et autonome tout en s'intégrant dans une équipe pluridisciplinaire. Le dossier d'offre devait contenir, outre un CV, la copie des diplômes et lettre de référence, éventuellement un portfolio, une lettre de motivation, et un texte écrit de 3000 signes environ, expliquant ce que sont pour le candidat les enjeux actuels de la communication en matière de lutte contre le VIH/Sida en Suisse. La candidature devait parvenir par courrier au plus tard le vendredi 19 juin 2015 à l'adresse du Groupe D_____ Genève. Il était précisé que les candidatures par e-mail ne seraient pas prises en considération. 10. Le jeudi 4 juin 2015 à 23h56, l'assuré a adressé à son conseiller en personnel un courriel l'informant avec justificatifs joints, soit la quittance de la poste pour l'envoi du dossier de candidature à son destinataire,

et son dossier sous forme électronique. 11. Le 22 juin 2015, l'assuré s'est présenté à un nouvel entretien de conseil auprès de son conseiller ORP : ses recherches d'emploi étaient en ordre pour le mois de mai, et en cours pour le mois de juin. Il avait reçu une pénalité de 31 jours pour non présentation à un poste. Il allait faire opposition, expliquant ne pas avoir les prérequis de dix ans d'expérience notamment aux États-Unis. Il s'était présenté, le matin-même de cet entretien, au Groupe D_____, qui l'estimait trop qualifié et créatif pour ce poste. Il envisageait de créer un festival à E_____. Il avait rendez-vous le 7 juillet 2015 afin d'avancer dans ce projet. 12. Le 24 juin 2015, l'ORP a adressé à l'assuré une nouvelle assignation à un emploi vacant, pour le poste de collaborateur scientifique universitaire 2, auprès de la HEAD (Haute école d'art et de design), pour une durée déterminée, du 15 septembre 2015 au 31 août 2016. Il devait faire acte de candidature d'ici au 27 juin 2015 (un samedi). Il y a donné suite en temps utile, et selon les formes requises. 13. Le 25 juin 2015 son conseiller lui a encore adressé une assignation à un emploi vacant pour le poste de « Global Head of Digital Marketing », pour une durée indéterminée, à plein temps, et requérant de très bonnes connaissances orales et écrites en anglais. Il devait présenter sa candidature d'ici au 29 juin 2015. Il y a donné suite en temps utile. 14. Le 29 juin 2015, l'assuré a formé opposition à la décision du 5 juin 2015. Les faits retenus par le service juridique étaient erronés en tant qu'il était affirmé que l'assuré s'était réinscrit à l'ORP et qu'un délai-cadre indemnisé avait été ouvert en sa faveur du 29 août 2013 au 28 août 2015. Il s'était en réalité inscrit en décembre 2014, et ce pour la première fois de sa vie. Le délai-cadre mentionné était erroné. Il n'avait pas été pris en compte qu'il n'avait jamais été au chômage jusque-là, ni que, dès son inscription, il était motivé à redémarrer une activité au plus vite. Il avait tout d'abord trouvé un stage de formation dans la société B_____ dès le premier mois qui avait suivi son inscription (de janvier à avril 2015), et en mai 2015 il avait effectué une activité indépendante, déclarée. Pour l'assignation suivante, le dossier qu'il avait envoyé au Groupe D_____ Genève avait été jugé excellent, tant sur la forme que sur le fond. L'une de ses lettres de motivation avait été jugée excellente par son conseiller ORP. L'assignation litigieuse ne correspondait pas à ses qualifications. On ne pouvait affirmer qu'il avait laissé échapper une possibilité de trouver un emploi alors que les critères d'éligibilité demandaient des qualifications qu'il n'avait pas : le poste exigeait dix ans d'expérience en Europe et aux États-Unis. Au contraire de la décision entreprise, s'il avait envoyé un simple dossier sans s'en soucier davantage, il aurait certainement été « recalé » faute de remplir les conditions minimales requises pour le poste. C'est donc justement pour se donner une chance en tentant de trouver des solutions pour pallier au manque d'expérience qu'il avait misé sur une lettre de qualité qui mettrait en avant sa vision universaliste en lieu et place d'une expérience internationale. La sanction était disproportionnée. Il mettait tout en œuvre pour retrouver son indépendance au plus vite. 15. Il a également produit un courriel que son conseiller ORP lui avait adressé le 15 avril 2015 au sujet d'une lettre de candidature. On peut y lire : « Je viens de parcourir cette lettre de candidature et tiens à vous féliciter pour sa qualité. Je peux imaginer le temps qu'elle vous a exigé afin de pouvoir transmettre vos idées et force de proposition. Merci de me l'avoir fait suivre et encore toutes mes félicitations pour ce plaidoyer à l'égard de l'égalité et votre engagement. » 15. Le 28 juillet 2015, le service juridique de l'OCE a rendu sa décision sur opposition. L'opposition était rejetée. Il était établi et non contesté que lors de son entretien de conseil du 15 avril 2015, l'assuré s'était vu remettre une assignation à un emploi vacant de directeur de la création digitale à laquelle il n'avait pas donné suite. La qualité de ses lettres de candidature,

le fait qu'il ait trouvé et effectué un stage dès le début de sa période de chômage et qu'il ait œuvré en qualité d'indépendant durant un mois ne sauraient excuser son manquement, ni atténuer la gravité de celui-ci. Force était de constater que le poste à pourvoir était convenable au vu des qualifications requises, d'une part, et de sa formation universitaire et de son expérience professionnelle, d'autre part. L'exigence d'une expérience internationale avérée d'au moins dix ans, dont il ne disposait pas, ne constituait pas un obstacle à une postulation. L'assuré avait d'ailleurs lui-même indiqué avoir trouvé un moyen de pallier à ce défaut, en mettant en avant sa vision universaliste. Il aurait dû faire acte de candidature sans préjuger de ses chances de réussite et laisser à l'employeur le soin de décider de la suite à donner à sa postulation. L'assuré disposait de trois jours pour envoyer son dossier de candidature, ce qui était largement suffisant pour une telle démarche. Il était dès lors regrettable qu'il ait attendu une semaine avant de se résoudre à rédiger une lettre de motivation, prenant ainsi le risque de voir le délai de postulation imparti se périmier. La faute était grave de sorte que c'était à juste titre qu'il avait été sanctionné. Le principe de la proportionnalité était respecté, le service juridique ayant suivi le barème du SECO en la matière.!

16. Par courrier du 27 août 2015 déposé au guichet de la juridiction le 28, l'assuré a interjeté recours contre cette décision, auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice. Il conclut principalement à l'annulation de la décision entreprise et à ce qu'il soit dit et prononcé que le non-respect du délai imparti par l'ORP constitue une faute légère, la durée de la suspension étant laissée à l'appréciation de la juridiction saisie. Le poste proposé exigeait une expérience internationale avérée en Europe et aux États-Unis d'au moins dix ans, ce qui était un élément essentiel. Vu son âge, il paraissait difficile qu'il puisse prétendre avoir une telle expérience dans le domaine, et en plus au niveau international. Le délai de trois jours pour mener une réflexion sérieuse afin de pouvoir étayer une argumentation solide et positive en dépit du fait qu'il ne disposait pas de cette expérience, était extrêmement bref. Il n'avait d'ailleurs jamais manifesté un début d'intention de ne pas présenter un acte de candidature. Certes le délai avait été dépassé, mais on ne pouvait pas qualifier ce dépassement du temps formellement imparti de faute grave. Ce faisant l'intimé avait manifestement excédé et abusé de son pouvoir d'appréciation.!

17. L'intimé a répondu au recours par courrier du 21 septembre 2015 : il conclut à son rejet. Le recourant n'a apporté aucun élément nouveau permettant de revoir la décision entreprise. Il est établi et non contesté que l'assuré n'avait pas donné suite à l'assignation du 15 avril 2015, que ce soit dans le délai imparti, ou ultérieurement.!

18. Le recourant a brièvement répliqué. Il a persisté dans ses conclusions, et dans sa demande préalable d'être entendu par la chambre de céans. Il a précisé qu'il n'était plus au chômage. Il joignait encore deux pièces complémentaires à ses écritures, soit la copie d'un dossier de postulation (au Groupe D _____ Genève) et la copie du courriel de félicitations de son conseiller ORP pour la qualité de ses lettres de motivation.!

19. La chambre de céans a procédé à l'audition des parties, et en particulier à celle du recourant, le 23 novembre 2015.!

Ce dernier a indiqué qu'il était actuellement indépendant, ayant créé sa propre entreprise dans le domaine de la production audiovisuelle au sens large du terme. Il était par ailleurs secrétaire général et directeur créatif du Forum de E _____ (virtual reality), qui organise le Festival de la réalité virtuelle du 5 au 8 mai 2016. Il a confirmé n'avoir pas donné suite à l'assignation au poste proposé, ni dans le délai qui lui était imparti ni après s'être rendu compte qu'il l'avait dépassé. À l'époque il était stressé et paniqué d'avoir constaté que ce délai était passé. Il a confirmé avoir eu l'idée d'en parler à son conseiller. Tout était pour le moins confus dans

son esprit, dans la mesure où ce reproche qui lui était fait correspondait, à l'époque, et pour une autre lettre de motivation, à des compliments de son conseiller. Il a maintenu son recours, expliquant que cette affaire avait été extrêmement pénible pour lui, compte tenu de sa situation financière à l'époque. Il avait dû en effet emprunter de l'argent pour pouvoir vivre, et il estimait au final que, tout en reconnaissant avoir commis une erreur, sa faute ressortait plus à de la négligence, voire à une faute légère, qu'à une faute grave. 20. Sur quoi la cause a été 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 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05) en vigueur dès le 1^{er} 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 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 1^{er} janvier 2003, est applicable au cas d'espèce.!

3. Le recours, interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, est recevable (art. 56 à 60 LPGA).!

4. Le litige porte sur la question de savoir si la suspension d'une durée de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité du recourant, au motif d'un refus d'emploi convenable, est fondée.!

5. 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 leur dommage (ATF 123 V 96 et références citées). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Cette disposition prévoit notamment, en son alinéa 3, que l'assuré est tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé. Il a ainsi l'obligation de participer aux mesures relatives au marché du travail propres à améliorer son aptitude au placement, aux entretiens de conseil, aux réunions d'information, etc.!

Lorsqu'un assuré ne respecte pas ces prescriptions et instructions, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. L'art. 30 al. 1 let. d LACI permet alors de le sanctionner par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. De même, l'art. 30 al. 1 let. c LACI prévoit une suspension du droit à l'indemnité lorsqu'il est établi que l'assuré ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable. 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 par une attitude contraire à ses obligations (ATF 125 V 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 consid. 4c/aa et 44 consid. 3c/aa; RIEMER-KAFKA, Die Pflicht zur Selbstverantwortung, p. 461, GERHARDS, Kommentar zum AVIG, tome 1, ad. Art. 30). 6. Il y a refus d'un travail convenable assigné au chômeur lorsque ce dernier ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur, lorsqu'il refuse explicitement un emploi, mais aussi quand il omet d'accepter expressément un emploi par une déclaration que les circonstances exigeaient qu'il fît (ATF 122 V 38 consid. 3b et les références; DTA 1986 n° 5 p. 22, partie II. consid. 1a; Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, ch. 704). Ainsi, afin de ne pas compromettre la possibilité de mettre un terme à son chômage, l'assuré doit, lors des pourparlers avec l'employeur futur, manifester clairement qu'il est disposé à passer un contrat (DTA 1984 no 14 p. 167).!

7. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, par motif de

suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 2 de l'ordonnance fédérale sur l'assurance-chômage du 31 août 1983 (OACI), la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave. L'art. 45 al. 4 OACI dispose qu'il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable. Le Tribunal fédéral des assurances a jugé que l'art. 45 al. 3 OACI - dans sa teneur avant le 1^{er} avril 2011, devenu depuis lors art. 45 al. 4 OACI - qui qualifie de faute grave le refus d'emploi convenable - est conforme à la loi et qu'en de telles circonstances, le pouvoir d'appréciation de l'administration et du juge des assurances sociales est par conséquent limité par la durée de la sanction prévue pour une faute grave - à savoir entre 31 et 60 jours (ATFA C 386/97 du 9 novembre 1998) Ultérieurement, dans un arrêt DTA 2000 n° 8 p. 42, il a toutefois laissé la question ouverte de savoir si, en cas d'un refus de travail convenable au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, l'administration et le juge des assurances pouvaient s'écarter de la règle posée par l'art. 45 al. 3 OACI lorsque des circonstances particulières le justifiaient (eu égard, notamment, au type d'activité proposé, au salaire offert ou à l'horaire de travail), et fixer une suspension d'une durée inférieure au minimum prévu de 31 jours (cf. également arrêt B. du 15 février 1999 = DTA 2000 n°8 p. 42 ; C 207/02 du 22 octobre 2002 consid. 3.2). 8. Selon la jurisprudence et la doctrine le Conseil fédéral n'a pas énuméré les cas de faute légère et moyenne. Il a par contre précisé que l'abandon d'un emploi convenable (art. 44 al. 1 let. b OACI) et le refus d'un emploi convenable (art. 30 al. 1 let. d LACI) constituaient des fautes graves (art. 45 al. 4 OACI [anciennement al. 3]). Il a ajouté que ces deux motifs de suspension ne devaient être qualifiés de fautes graves que si l'assuré ne pouvait pas faire valoir de motif valable. Cette précision laisse donc une certaine marge d'appréciation à l'autorité. Dès lors, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives (ATF 130 V 125 ; arrêt du 29 novembre 2012 [8C_775/2012]). ..., la question de savoir s'il existe des motifs valables relève du droit (arrêt du 4 avril 2012 [8C_7/2012] consid. 4.1). Constituent de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte (ATF 130 V 125 consid. 3.5 p. 131; DTA 2000 p. 45), le salaire offert, l'horaire de travail (arrêt du 9 juillet 2002 [C 311/01]), la situation personnelle de l'assuré, englobant notamment d'éventuels problèmes de santé, la situation familiale, l'appartenance religieuse (arrêt du 10 avril 2012 [8C_38/2012] consid. 3.3). En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné (arrêt du 22 octobre 2004 [C 143/04]), le fait que l'inscription au chômage soit récente, l'imprécision de la description du poste assigné (arrêt du 5 avril 2007 [C 57/06]), le fait que l'assuré ait tardé à présenter ses services (arrêt du 22 août 2011 [8C_285/2011]) ou encore le fait que l'emploi ait été proposé par une agence intérimaire (arrêt du 9 juillet 2002 [C 311/01]). Les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (DTA 2012 p. 300; arrêts du 3 décembre 2008 [8C_108/2008]; 15 septembre 2008 [8C_200/2008]; 15 décembre 2006 [C 33/06]; 31 janvier 2005 [C 165/03]). La jurisprudence est pourtant à l'occasion relativement généreuse avec les assurés (exemple : arrêt du 4 avril 2012 [8C_497/2011]) (RUBIN Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage ad. art. 30 p. 329 ad rem. 117). 9. a. 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 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. arrêt 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 et les références ; ATF 8C_537/2013 du 16 avril 2014 consid. 5.1). b. La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. 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 123 V 150 consid. 2). A cet égard, le Tribunal fédéral des assurances a rappelé que la gravité de la faute constitue en principe le seul critère pour fixer la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Aussi, est déterminant le comportement de l'assuré qui conduit à la survenance du chômage et, partant, du cas d'assurance, et non pas le laps de temps, dû au hasard, qui s'étend jusqu'au moment où l'assuré retrouve un emploi qui met fin au chômage. La durée effective du chômage et le dommage effectivement survenu ne sont pas pertinents, à la lumière de cette jurisprudence, pour déterminer la gravité de la faute et la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 73/03 du 28 décembre 2005 consid. 3). c. A teneur du barème du SECO, un premier refus d'un emploi réputé convenable d'une durée indéterminée constitue une faute grave, justifiant une suspension de 31 à 45 jours (Bulletin LACI IC/D72, janvier 2015, n° 2B ch. 1). 10. En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant n'a pas pris contact avec le service employeurs dont les coordonnées lui ont été communiquées avec l'assignation au poste vacant en date du 15 avril 2015. Certes, il n'est pas certain que la prise de contact avec l'employeur qu'on lui avait désigné aurait débouché sur l'octroi d'un poste pour le recourant. Ce qui ne fait en revanche aucun doute, c'est qu'en ne prenant pas langue avec l'employeur, l'assuré a réduit ses chances à néant. Force est donc de constater que l'assuré a, par son comportement, potentiellement laissé échapper une possibilité d'emploi dont il n'allègue pas qu'elle n'aurait pas été convenable. Au vu des principes rappelés ci-dessus, on ne saurait dès lors suivre le recourant lorsqu'il prétend que sa faute, reconnue quant au principe, ne procéderait que d'une négligence, voire d'une faute légère. L'obligation de donner suite à une assignation de l'ORP à un poste vacant est importante, car elle est de toute évidence de nature à diminuer le dommage de l'assurance, permettant en effet de réduire la période de chômage de l'assuré, et partant l'ampleur des indemnités à lui verser tant et aussi longtemps qu'il n'a pas retrouvé un travail. Il s'agit néanmoins d'apprécier, dans le cas particulier si, au vu des circonstances objectives et subjectives de l'assuré, la faute qui lui est imputable doit être considérée comme une faute grave entraînant une sanction dont le seuil inférieur prévu par l'art. 45 al. 3 lettre c OACI est de 31 jours, correspondant du reste à la sanction infligée par la décision entreprise, ou si au contraire, l'on peut admettre, de façon restrictive et à titre tout à fait exceptionnel, que dans le cas d'espèce elle puisse être considérée comme moyenne, justifiant ainsi une sanction moins lourde, se situant dans la fourchette de 16 à 30 jours de suspension (art. 45 al. 3 lettre

b OACI). Il est vrai que le descriptif du poste proposé requérait notamment une expérience internationale avérée (en Europe et aux États-Unis) d'au moins dix ans dans les stratégies de communication et la création d'image de marque et de contenu, dont le recourant ne pouvait manifestement pas se prévaloir, vu son relativement jeune âge, déjà, ce qui ne lui a pas échappé. Rien dans le dossier ne permet de supposer que le recourant ait après coup construit une argumentation pour tenter de justifier le fait de ne pas avoir donné suite dans le délai imparti à l'assignation qui lui avait été remise lors de l'entretien du 15 avril 2015 par son conseiller ORP. Au contraire, il apparaît crédible, au degré de la vraisemblance prépondérante exigée en matière d'assurances sociales, qu'il a en effet considéré avec sérieux le poste pour lequel il était enjoint à présenter sa candidature, et qu'il a effectivement réfléchi à la manière dont il pourrait convaincre cet employeur potentiel de retenir sa candidature en dépit de l'absence de cette condition d'expérience relativement longue sur le plan international. L'intimé le relève d'ailleurs dans sa décision, pour relativiser l'importance de cette condition, respectivement pour justifier l'imputation d'une faute grave à l'assuré, considérant que ce dernier avait lui-même dit avoir trouvé la parade pour pallier à l'obstacle que constituait a priori ce défaut d'expérience suffisante aux yeux de l'employeur potentiel. En somme, il est reproché à l'assuré d'avoir pris un temps de réflexion trop long pour se donner subjectivement les moyens de présenter de manière convaincante sa candidature, et ainsi d'avoir laissé passer le délai de trois jours dans lequel il devait présenter son offre au service employeurs de l'OCE. Il filtre du dossier que le recourant a d'emblée abordé son inscription au chômage avec sérieux. S'y étant inscrit dans les tous premiers jours qui ont suivi la fin de ses rapports de travail, il a pu, d'emblée, justifier de recherches d'emploi jugées suffisantes, avant l'échéance de son précédent engagement, et son inscription au chômage. Il a ensuite rapidement été dirigé vers un stage de formation, dans un domaine certes proche de ses compétences, mais impliquant l'acquisition de connaissances nouvelles, exercice dans lequel il semble s'être lancé avec détermination, mais également avec réflexion. On relève en effet que quelques jours après avoir commencé ce stage, son conseiller ORP lui a adressé un courriel lui demandant s'il était possible d'envisager que ce stage de formation soit en réalité transformé en stage professionnel, impliquant, pour l'entreprise qui l'avait accueilli pour le former, une participation financière à la prise en charge de ses prestations de chômage. Sa réponse à son conseiller en dit long sur son état d'esprit, sur son mode de fonctionnement, et sur la manière de concevoir ses obligations de chômeur: il s'excuse tout d'abord de ne répondre que dans les 24 heures, expliquant qu'il avait eu une journée d'activité chargée, la veille (on comprend qu'il évoque son activité en stage de formation), mais également qu'avant de répondre, il avait dû se donner un temps de réflexion pour réfléchir à la situation. Sa réponse le démontre : il évoque de façon convaincante les raisons pour lesquelles il considère que son expérience professionnelle n'est pas directement adaptable à ses activités pendant son stage, où il a beaucoup à apprendre, - ce qu'il dit faire « à grande vitesse » -. Dans le même temps, il se tient prêt, si son conseiller le juge nécessaire, à répercuter la demande à la société formatrice ; il explique enfin les raisons pour lesquelles il lui paraît opportun d'en rester au stage de formation prévu initialement, et ceci, pour « garder un levier, aux termes du stage de formation, pour négocier un salaire... », autrement dit un engagement lui permettant alors de ne plus émarger au chômage. Il s'en remet toutefois, en conclusion, à l'expertise et aux conseils de son référent à l'ORP. Ce qui semble avoir convaincu son conseiller, lequel a rendu immédiatement sa décision d'octroi de ce stage de formation, tel que prévu initialement. L'entretien avec son conseiller ORP, le 15 avril 2015,

au terme de son stage de formation, montre également qu'en marge de son stage, il a poursuivi ses recherches d'emploi ; que la qualité de son stage lui permettait d'envisager d'obtenir quelques mandats de la société qui l'a formé, notamment aux États-Unis auprès de Google, à la fin du mois suivant. Mais parallèlement, c'est le jour où il reçoit l'assignation litigieuse, pour laquelle il postulerait. Il transparaît de ces documents un rapport certain de confiance entre l'assuré et le conseiller ORP, et la volonté de l'assuré de trouver rapidement un emploi pour sortir du chômage. C'est dans ce contexte qu'il faut appréhender l'explication qu'il donnera au service juridique, selon laquelle il avait prévu de discuter avec son conseiller de la problématique à laquelle il a été confronté en laissant passer le délai dans lequel il aurait dû présenter sa candidature. Il ne faut pas non plus négliger dans l'appréciation de ce cas, la qualité reconnue de ses lettres de motivation, notamment celle du 17 mars 2015 à la direction générale de l'intérieur, - antérieure aux faits qui lui sont reprochés -, pour poser sa candidature au poste de directeur du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de la prévention des violences domestiques, lettre dont son conseiller ORP avait dit le plus grand bien. On relèvera encore la présentation d'un dossier de qualité présentée dans le cadre d'une nouvelle assignation à un poste vacant, au Groupe D_____ Genève, comme les autres, dans le délai imparti, dont il s'est vu féliciter par son conseiller, pour l'important travail et le temps nécessaire à l'élaboration d'un tel dossier. Candidature pour laquelle il n'a finalement pas été retenu, parce qu'il a été jugé trop qualifié pour le poste proposé. Certes, l'assignation à ce poste, comme plusieurs autres, qui se sont succédées très rapidement, - et auxquelles le recourant à chaque fois donné suite, en apportant le soin nécessaire aux documents de candidature, notamment aux lettres de motivation -, sont postérieures au manquement qui lui est aujourd'hui reproché. On remarquera toutefois que la préparation et l'envoi du dossier au Groupe D_____ Genève était antérieur à la décision l'ayant sanctionné. La qualité de sa présentation n'apparaît pas non plus avoir été influencée par la crainte de la sanction à venir, si sanction il devait y avoir dans son esprit. On remarquera enfin que le recourant a poursuivi régulièrement ses efforts ayant abouti rapidement à sa sortie du chômage, par la création d'une entreprise personnelle et sa prise de responsabilité dans le cadre du Forum de E_____. Certes, le recourant aurait pu et dû prendre contact, avec son conseiller, voire avec le service employeurs, dans le délai imparti pour faire acte de candidature, voire dès le moment où il a eu conscience de l'avoir dépassé, ce qui aurait le cas échéant permis le dépôt du dossier, permettant à l'employeur potentiel de le prendre en considération, d'autant que le délai fixé ne l'était pas par C_____ SA, mais par le SE, ce qui laisse supposer une certaine marge. Il ne l'a pas fait. À tort. Le recourant a évoqué, devant la chambre de céans, le contexte de stress et de confusion dans lequel il s'était trouvé à ce moment-là, d'autant qu'il était en proie à une situation financière difficile, ce qui explique vraisemblablement son erreur d'appréciation dans ces circonstances, sans pour autant la rendre totalement excusable. Dans le contexte de ce dossier, on ne peut dès lors suivre l'intimé lorsqu'il considère que le fait d'attendre simplement son prochain rendez-vous avec son conseiller en personnel ne démontrait pas une réelle volonté de sa part de retrouver rapidement un emploi. Tout montre au contraire que par son attitude, avant et après le manquement qui lui est reproché, le recourant avait à cœur de retrouver rapidement un emploi et sortir du chômage. Enfin pour ce qui est de l'assignation litigieuse, on ne peut considérer que par son attitude le recourant aurait manifesté la volonté de ne pas y donner suite. Si dans les faits le résultat est qu'il n'a pas présenté son dossier de candidature, cela ne procédait pas d'une volonté de refuser de postuler pour cette place vacante. Comme il l'a expliqué, s'il avait envoyé son

dossier sans trop se préoccuper de la manière dont il pourrait solidement argumenter par rapport à la condition qui lui manquait pour réunir toutes les conditions importantes requises par l'employeur potentiel, - en particulier le fait de ne pouvoir se prévaloir d'une expérience d'au moins dix ans en Europe et aux États-Unis -, il risquait d'être écarté d'emblée. Ce qui montre au demeurant l'intérêt qu'il portait à ce poste. Il ne lui appartenait toutefois pas de présumer d'un échec, et l'on pouvait ainsi raisonnablement attendre de lui une réactivité qui, en l'occurrence, lui a fait défaut. Il n'en demeure pas moins qu'il a commis une faute, qui n'est pas négligeable, et qui devait être sanctionnée. Mais la chambre de céans estime, à titre exceptionnel, pouvoir considérer la faute du recourant comme étant de gravité moyenne, dans le contexte particulier de ce dossier, et les motifs exposés ci-dessus. Fort de cette conclusion, la chambre de céans estime adéquat de réduire la sanction infligée à 25 jours de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité. Ainsi, le recours est partiellement admis. Pour le surplus la procédure est gratuite. PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme : 1. Déclare le recours recevable.![endif]>![if> Au fond : 2. L'admet partiellement en ce sens que la durée de la suspension du droit à l'indemnité du recourant est réduite à 25 jours.![endif]>![if> 3. Dit que la procédure est gratuite.![endif]>![if> 4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.![endif]>![if> La greffière Florence SCHMUTZ Le président Mario-Dominique TORELLO Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le

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