

GE_GERICHTE A/2941/2013 vom 11. März 2014

GE Cour de justice, 2014-03-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2941_2013

FR: GE_GERICHTE A/2941/2013 du 11 mars 2014

IT: GE_GERICHTE A/2941/2013 del 11 marzo 2014

Erwägungen

E. 1

ère Chambre En la cause Monsieur B _____, domicilié à CHANCY, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître STOLLER FÜLLEMANN Monique recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sise rue de Montbrillant 40, GENEVE intimée EN FAIT 1. Monsieur B _____ a été engagé comme chef du service analyse en gestion RH aux HOPITAUX UNIVERSITAIRES DE GENEVE (HUG) le 1^{er} mai 2005. 2. Il a été licencié le 31 août 2012 avec effet au 31 décembre 2012, « suite à vos insuffisances de prestations qui ont conduit à estimer une inaptitude à occuper la fonction de responsable du service analyse de gestion en ressources humaines, et plus largement une fonction de cadre, ainsi qu'à votre refus, à deux reprises, de notre proposition d'affectation sur un poste de contrôleur de gestion à la direction administrative et financière ». Prenant note de son incapacité de travail du 1^{er} au 31 décembre 2012, attestée par le Dr L _____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie, l'employeur a, par courrier du 9 janvier 2013, reporté la fin des rapports de service au 31 janvier 2013. 3. L'assuré s'est inscrit à l'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI (OCE) le 6 décembre 2012, et a sollicité le versement d'indemnités de l'assurance-chômage auprès de la CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE (ci-après la Caisse) dès le 1^{er} janvier 2013, date également reportée au 1^{er} février 2013. 4. Par décision du 16 avril 2013, la Caisse a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension de son droit à l'indemnité de 31 jours, au motif qu'il avait refusé un contrat de travail réputé convenable sans s'assurer d'un autre emploi au 1^{er} février 2013. 5. L'assuré, représenté par ASSISTA PROTECTION JURIDIQUE SA, a formé opposition le 8 mai 2013. Il rappelle que jusqu'en 2012, son employeur avait toujours été satisfait de son travail. Des reproches lui avaient été adressés lors d'un entretien de service se déroulant le 16 mars 2012. Il relève que ces reproches étaient en réalité dus à une problématique interrelationnelle entre lui-même et les cadres de direction du département RH. Il allègue que le poste qui lui a été proposé le 7 juin 2012, soit un poste de contrôleur de gestion au service du budget, ne correspondait en réalité pas à un emploi convenable. Alors qu'il avait dirigé toute sa carrière professionnelle vers les ressources humaines, obtenant un brevet fédéral de spécialiste en gestion du personnel en 2005, le poste de contrôleur de gestion qui lui était proposé portait en effet sur des processus financiers. Ce poste, au surplus, n'existait pas encore lorsqu'il lui avait été proposé. Enfin, il était prévu en classe 20, alors que lui-même était rémunéré en classe 23 plus les annuités. Enfin, il lui avait été proposé près de trois mois avant son licenciement. Il souligne par ailleurs que son licenciement venait simplement faciliter la suppression de son poste. A cet égard, l'intégralité du service analyse en gestion RH avait été supprimée dans le courant du mois de janvier 2013. 6. Par décision du 15 août 2013, la Caisse a rejeté l'opposition. Elle précise que ce qui est reproché à l'assuré est d'avoir refusé la proposition

de son employeur pour un autre poste de contrôleur de gestion à la direction administrative et financière, et non pas d'avoir été congédié suite à des prestations insuffisantes. Elle ajoute que l'emploi qui était proposé, même s'il n'était pas aussi bien rémunéré, n'était manifestement pas incompatible avec la formation de l'assuré et constituait un emploi convenable.!

7. L'assuré, représenté par Me Monique STOLLER FÜLLEMANN, a interjeté recours le 13 septembre 2013 contre la décision sur opposition. Il conteste avoir refusé un emploi convenable. Il considère que le poste proposé constituait une sanction, vu la diminution de salaire de 1'000 fr. par mois qu'il entraînait. Or, aucune décision n'avait été rendue. C'est ainsi qu'il n'avait en réalité pas refusé le poste proposé, puisqu'il attendait des explications complémentaires. Il conclut, principalement, à l'annulation de la décision de la Caisse, et, subsidiairement, à la réduction de la durée de suspension du droit à son indemnité à 2 jours.

8. Dans sa réponse du 31 octobre 2013, la Caisse a rappelé qu'une perte de gain ne dépassant pas 20 ou 30% du gain assuré n'ouvre pas droit à l'indemnité, puisqu'elle reste dans les normes du travail convenable selon l'art. 16 LACI. Elle constate ainsi que l'assuré a renoncé à un emploi convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. Il lui appartenait d'accepter ce poste et de rechercher parallèlement un autre emploi, le cas échéant. Elle conclut au rejet du recours.

9. La Chambre de céans a ordonné la comparution personnelle des parties le 11 février 2014. L'assuré a déclaré que : « Je n'ai pas compris pour quelle raison ce poste de contrôleur de gestion m'a été proposé, dans la mesure où j'avais orienté toute ma carrière dans les RH. Le salaire était également inférieur à celui que je réalisais. Il s'agissait pour moi d'une sanction trop lourde financièrement. Aussitôt après l'entretien du 16 mars 2012, j'ai commencé à rechercher un nouvel emploi. J'ai eu deux entretiens pour un poste qui m'intéressait. Le second entretien qui a eu lieu le 30 août 2012 s'est très bien déroulé. J'ai été licencié le lendemain. J'ai informé l'employeur potentiel de ce licenciement. Le 24 octobre 2012, j'ai reçu une réponse négative. Le poste proposé n'avait pas encore de cahier des charges. Il ne m'a donc pas été donné. Il m'est rappelé le courrier du 8 mai 2012 que le directeur des RH avait adressé à mon conseil. Je n'avais pas compris que mon licenciement était alors sérieusement envisagé. Je pensais que l'existence de tout le service était mise en question. Je ne me pensais pas moi-même en danger. Le poste qui m'a été proposé était un poste dans le cadre d'une équipe, alors que j'occupais un poste de manager. Je voulais bien d'une reconversion, mais à ce niveau seulement. Accepter le poste proposé aurait été pour moi reconnaître que les motifs du licenciement étaient fondés. Je n'ai pas eu d'autre information sur ce poste que celles qui figurent dans les courriers de mon supérieur hiérarchique. Il me semblait impossible d'imaginer travailler dans un domaine autre que les RH qui est mon domaine de compétences. Je n'ai pas contesté mon licenciement, parce que j'étais pris dans le processus d'un éventuel engagement. Je relève cependant que j'avais pris une avocate pour me défendre. Lorsque mon délai de congé a été reporté au 31 janvier 2013, j'étais en train de signer mon nouveau contrat. Je crois me souvenir que le poste m'a été proposé à deux reprises. Il ne m'a pas été proposé deux postes. J'ai rencontré de façon informelle le chef de service du budget et lui ai demandé ce qu'il en était du poste qui m'était proposé dans son service. Il ne semblait pas être au courant. Mon activité de RH se situe dans le back office. Je ne m'occupais pas notamment de la fin des contrats. Le service de l'analyse de gestion qui comprenait 8 personnes a été dissout. Le personnel a été réparti dans plusieurs services. Le poste que j'occupais n'a pas été renouvelé. Les personnes auprès desquelles je postulais m'ont clairement déconseillé de contester mon licenciement ».

10. Sur ce, la cause a été gardée à

juger.![endif]>![if> 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; RS 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 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).![endif]>![if> Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable. ![endif]>![if> 3. Interjeté dans les forme et délai prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 5 et 60 LPGA ; art. 89B loi de la sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS E 5 10) ![endif]>![if> 4. Le litige porte sur la question de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de 31 jours pour s'être retrouvé sans travail par sa faute. ![endif]>![if> 5. Aux termes de l'art. 30 al. 2 LACI,![endif]>![if> « L'autorité cantonale prononce les suspensions au sens de l'al. 1, let. c, d et g, de même qu'au sens de l'al. 1, let. e, lorsqu'il s'agit d'une violation de l'obligation de fournir des renseignements à ladite autorité ou à l'office du travail, ou de les aviser. Dans les autres cas, les caisses statuent ». Il sied à cet égard de rappeler que les sanctions ayant trait au placement, qui sont de la compétence de l'OCE (ou de l'ORP), frappent les assurés qui ne font pas d'efforts suffisants pour retrouver un emploi convenable. Celles rattachées aux manquements des assurés dans l'exécution du contrat qui les liait avant d'être au chômage ou dans les revendications des prétentions découlant de leur dernier rapport de travail, sont quant à elles de la compétence des caisses de chômage (Boris RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure, 2ème édition, 2006, p. 448). La compétence de la Caisse doit en conséquence être admise. 6. Aux termes de l'art. 16 al. 1 LACI, en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). De cela suit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b). N'est ainsi pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (art. 16 al. 2 let. a LACI), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (art. 16 al. 2 let. b LACI), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (art. 16 al. 2 let. c LACI), compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (art. 16 al. 2 let. d LACI), doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (art. 16 al. 2 let. e LACI), nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (art. 16 al. 2 let. f LACI), exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (art. 16 al. 2 let. g LACI), doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (art. 16 al. 2 let. h LACI) ou procure à l'assuré une

rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré (art. 16 al. 2 let. i LACI ; ATFA non publié du 2 avril 2004, C 299/03, consid. 2.3).

L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, 1ère phrase, LACI; cf. Boris RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, procédure, 2ème éd., Zurich 2006, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (art. 30 al. 1 let. d, 1ère partie de la phrase, LACI en liaison avec l'art. 45 al. 3 OACI; ATF 130 V 125 et arrêt C 20/06 du 30 octobre 2006, consid. 4.2). Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse explicitement d'accepter un emploi, mais aussi lorsqu'il ne déclare pas expressément, lors des pourparlers avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b p. 38 et les références). Il convient par ailleurs de relever que le fait de ne pas se déclarer inconditionnellement prêt à accepter un emploi, en exigeant par exemple un salaire trop élevé ou un emploi temporaire, est assimilé par la jurisprudence au refus d'un travail convenable (arrêts du Tribunal fédéral non publiés du 22 février 2007, cause C 17/07, consid. 2 et 3; et du 13 décembre 2005, cause C272/05 consid. 2 et 3). 7. Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, dans sa teneur en vigueur depuis le 1 er juillet 2003, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute.

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 p. 96 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 justement de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. d LACI sanctionne en particulier l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'office du travail 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, 2ème édition, no 841 ss, plus spécialement no 846; Boris RUBIN, op. cit., ch. 5.8.7 p. 396 ss, plus spécialement ch. 5.8.7.4, p. 401 ss). Est assimilé à un refus d'emploi convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (ATF 122 V 34 , consid. 3b p. 38; Thomas NUSSBAUMER, op. cit., ch. 844; Boris RUBIN, op. cit., ch. 5.8.7.4.4., p. 403 ss) A teneur de l'art. 30 al. 3, 3ème phrase, LACI, la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours. La durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité 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 (cf. art. 45 al. 2 let. a de l'Ordonnance sur

l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 - OACI ; RS 837.02). Il y a faute grave notamment lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI). 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 1^{er} juillet 2003, de l'article 30 al. 1 let. d LACI actuel (cf. arrêt du 30 octobre 2006, C 20/06). 8. Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, présentent un degré de vraisemblance prépondérante; 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 353 consid. 5b p. 360, 125 V 193 consid. 2 p. 195 et les références; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 p. 324/325). Confronté à deux versions des faits inconciliables, il incombe à l'autorité cantonale appelée à trancher le litige de déterminer laquelle des deux est, au degré de la vraisemblance prépondérante, la plus crédible. En particulier, lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid.3; GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 3). Les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable sont également réunis lorsque le chômeur ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou le fait tardivement, bien qu'un travail lui ait été proposé par l'Office du travail (ATF 122 V 38 consid. 3b ; ATFA non publié du 24 juin 2003 en la cause C 126/02). Il appartient ainsi à l'assuré de faire tout son possible pour sortir de l'assurance-chômage, y compris accepter de commencer l'emploi, quitte à tenter de négocier par la suite 9. En l'espèce, la Caisse reproche à l'assuré d'avoir refusé le poste de contrôleur de gestion à la direction administrative et financière que lui proposait son employeur. L'assuré considère que ce poste ne correspond pas à un travail convenable, au motif qu'il concernait des processus financiers, alors qu'il avait orienté toute sa carrière professionnelle vers les ressources humaines, qu'il n'existait pas encore lorsqu'il lui avait été proposé, qu'il y aurait été moins bien rémunéré et que la proposition lui en avait été faite près de trois mois avant son licenciement. 10. Il convient ainsi d'examiner si l'on pouvait raisonnablement exiger de l'assuré qu'il acceptât ce poste, soit en d'autres termes, si celui-ci constituait un travail convenable, compte tenu plus particulièrement de sa situation personnelle (art. 16 al. 2 let. c LACI). a) L'assuré allègue n'avoir pas compris, lorsque son employeur lui a proposé un autre poste, que son licenciement était sérieusement envisagé. Celui-ci lui en a en effet parlé bien avant son licenciement. Il y a toutefois lieu de rappeler que cette proposition est intervenue après l'entretien du 16 mars 2012, au cours duquel des reproches non négligeables lui avaient été adressés. Il ne pouvait dès lors manquer d'en conclure qu'il risquait de voir son contrat de travail résilié. Du reste, il a lui-même déclaré qu'il avait commencé à rechercher un nouvel emploi immédiatement après l'entretien. b) L'assuré conteste avoir refusé le poste proposé. Dans son recours, il explique avoir considéré que le poste proposé constituait en réalité une sanction, vu la diminution importante de salaire que le changement aurait entraîné pour lui, de sorte qu'il

attendait qu'une décision lui soit notifiée. La Chambre de céans constate pourtant que dans son opposition, l'assuré admettait avoir refusé l'offre qui lui avait été faite, au motif qu'elle ne représentait pas pour lui un emploi convenable. Or, il convient en général d'accorder la préférence aux premières déclarations de l'assuré, faites alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être – consciemment ou non – le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 47 consid. 2a, 115 V 143 consid. 8c). Du reste, entendu par la Chambre de céans, l'assuré a déclaré que « le poste qui m'a été proposé, était un poste dans le cadre d'une équipe, alors que j'occupais un poste de manager. Je voulais bien d'une reconversion, mais à ce niveau seulement. Accepter le poste proposé aurait été pour moi reconnaître que les motifs de licenciement étaient fondés ». c) L'assuré se plaint de ce que son salaire aurait été classé en 20, alors qu'il était rémunéré en 23. Aux termes de l'art. 16 al. 2 let. i LACI, un travail qui procure une rémunération inférieure à 70% du gain assuré n'est en principe pas considéré comme convenable. Il ne le devient que si l'assuré touche des indemnités compensatoires. En l'espèce, la différence de revenus mensuelle aurait représenté un montant de 1'440 fr, ou de 625 fr., suivant que l'on procède au calcul sur la base du salaire de l'assuré classé en 23 annuité 12 et d'un traitement en classe 20, annuité 12 ou annuité 22. La diminution de revenus obtenue n'aurait ainsi pas dépassé, respectivement, 13% et 6%. d) L'assuré explique avoir cru comprendre que le poste qu'il occupait serait en réalité supprimé, ainsi que son service, ce qui a effectivement été le cas après son départ. Cet argument n'est cependant pas déterminant quant à déterminer si le travail proposé était ou non convenable. e) L'assuré rappelle qu'il a travaillé depuis de nombreuses années dans le domaine des ressources humaines. Certes le poste proposé ne suivait-il pas en tous points ses desideratas, on ne saurait cependant conclure, du fait qu'il ne s'agissait pas d'un poste RH, qu'il ne correspondait pas à ses aptitudes et à ses compétences. f) Il est vraisemblable que le poste proposé n'existait pas encore. L'assuré a à cet égard déclaré que le cahier des charges ne lui avait pas été communiqué, parce que pas encore établi. On ne peut toutefois que considérer qu'il lui était dans ces conditions impossible de dire si ou non il avait les compétences et les connaissances suffisantes pour assumer ce poste. Force est de constater qu'il était ainsi exigible de lui qu'il l'accepte tout en continuant ses recherches d'emploi. g) L'assuré, exerçant une activité dans le domaine des RH et ayant obtenu un brevet fédéral de spécialiste en gestion du personnel, on peut par ailleurs s'étonner de ce qu'il n'ait pas su mesurer toutes les conséquences qu'il aurait à subir à l'égard de l'assurance-chômage en raison de son refus d'accepter la proposition de son employeur. h) Aussi est-ce à juste titre que la Caisse a considéré que l'assuré avait refusé un emploi convenable, et partant était sans travail par sa propre faute. La faute est dès lors établie. 11. 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 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. 3 de l'Ordonnance sur l'assurance-chômage (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. Pour fixer la durée de la suspension il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier, tel que le mobile, les circonstances personnelles, les circonstances particulières du cas tel que le comportement de l'employeur, de fausses hypothèses quant à l'état de fait (D 64). Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a établi des barèmes relatifs aux sanctions applicables dont le Tribunal fédéral fait régulièrement

application. Selon l'échelle des suspensions établies par le SECO, un refus d'emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même donne lieu, en cas d'un premier refus, à une suspension de 31 à 45 jours, car il constitue une faute grave. La Caisse a en l'occurrence retenu une suspension de 31 jours, laquelle a été confirmée sur opposition, soit le minimum de la fourchette pour faute grave. Il se justifie au vu de ce qui précède, de la confirmer. Aussi le recours est-il rejeté. PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

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