

GE_GERICHTE A/3205/2016 vom 14. August 2017

GE Cour de justice, 2017-08-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3205_2016

FR: GE_GERICHTE A/3205/2016 du 14 août 2017

IT: GE_GERICHTE A/3205/2016 del 14 agosto 2017

Erwägungen

E. 10

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à CHÂTELAINÉ, représenté par le Syndicat UNIA recourant contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis rue des Gares 16, GENEVE intimé EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après l'assuré), né en 1966, s'est inscrit à l'Office cantonal de l'emploi (ci-après OCE) le 6 novembre 2015 à plein temps en tant que cuisinier. Un délai-cadre a été ouvert dès cette date.![endif]>![if> 2. Selon son curriculum vitae, l'assuré ne possédait aucune qualification dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie, mais il avait toutefois travaillé comme aide de cuisine, commis de cuisine et chef cuisinier.![endif]>![if> 3. Le 2 mars 2016, l'assuré a été assigné par l'Office régional de placement (ci-après ORP) à un emploi de cuisinier avec expérience à plein temps d'une durée indéterminée auprès du Café restaurant B_____ "Chez C_____" (ci-après l'employeur), pour lequel il devait transmettre son dossier de candidature, ce qu'il a fait.![endif]>![if> 4. Selon le descriptif de l'emploi vacant, l'entrée en emploi était de suite, avec un test d'aptitude de deux jours avant la validation de l'engagement. ![endif]>![if> 5. Les jeudi 3 mars, vendredi 4 mars et lundi 7 mars 2016, l'assuré a effectué trois demi-journées d'essais.![endif]>![if> 6. Le 21 mars 2016, le restaurant a informé l'ORP que l'assuré avait refusé l'emploi en déclarant "je me connais, je sais que dans un mois je tombe malade."![endif]>![if> 7. Le 21 mars 2016, l'OCE a demandé à l'assuré d'expliquer les raisons de son refus.![endif]>![if> 8. Le 24 mars 2016, l'assuré, par l'intermédiaire du syndicat UNIA, a indiqué qu'il avait travaillé le jeudi 3 mars de 18h00 à 23h20, le vendredi de 18h00 à 23h50 et le lundi de 9h00 à 14h50. Selon ses observations et le décompte des heures de travail effectuées, la journée de travail habituelle dépassait largement le temps de travail autorisé par la Convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration (ci-après CCNT). Les employés avaient confirmé que les journées de travail étaient effectivement de 11 à 12 heures par jour, sans pause pour manger ou se reposer. Les repas étaient toujours servis à la fin du service. ![endif]>![if> 9. Le 30 mars 2016, l'assuré a indiqué que ses horaires de travail ne respectaient pas les normes minimales légales. Il avait travaillé le jeudi de 18h00 à 00h00 (avec une pause repas à 23h40), le vendredi de 18h00 à 0h45 (avec une pause repas à 23h45) et le lundi de 9h00 à 15h15 (avec une pause repas à 14h40). Contrairement à ce que prévoyait la loi, sa pause lui avait systématiquement été donnée à la fin de sa journée de travail. Ayant travaillé plus de 5h30, il avait pourtant droit obligatoirement à des pauses. Par ailleurs, les horaires n'étaient pas fixes, contrairement à ce que l'employeur avait indiqué à son conseiller. Les salariés n'avaient le droit de partir que lorsque le travail était terminé. Les horaires effectués ne permettaient pas de s'organiser dans la vie privée. Légalement, le salarié avait le droit de connaître au minimum deux semaines à l'avance son horaire. Des heures supplémentaires pouvaient être exigées des salariés en cas de besoin impérieux, mais pas lorsque l'établissement souffrait d'un sous-effectif chronique ou de problèmes

d'organisation. Il ne s'agissait donc pas d'un travail convenable. Les conditions de travail pratiquées violaient donc les normes légales.!

10. Le 25 avril 2016, l'OCE a eu un entretien téléphonique avec l'employeur qui a indiqué que pendant les jours d'essai, les horaires de l'assuré étaient de 9h00 à 14h00/14h30 environ et de 18h00 à 22h30/23h00, selon le monde qu'il y avait. L'assuré était tombé à un moment où il y avait du monde et peu de personnel, son service s'était terminé après la dernière commande, puis il devait préparer le repas des employés et ils mangeaient ensemble. L'assuré avait refusé le poste disant qu'il avait des problèmes de sommeil, que s'il acceptait ce travail et qu'il n'avait pas ses heures de sommeil, il tomberait malade. L'assuré aurait eu congé le dimanche, et les mardis et jeudis soirs. Concernant les horaires, certains jours les employés travaillaient moins, et d'autres plus, mais quoi qu'il en soit, les heures de travail respectaient les 45 heures par semaine.

11. Par décision du 28 avril 2016, l'OCE a prononcé une suspension d'une durée de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité dès le 8 mars 2016, étant donné que l'assuré avait refusé un emploi convenable qui lui aurait permis de quitter l'assurance-chômage de façon durable, pour un salaire mensuel de CHF 4'333.- alors que l'indemnité de chômage mensuelle était de CHF 3'037.85. Les allégations de l'assuré étaient non avérées et pas crédibles. Elles concernaient vraisemblablement le personnel de service dont il ne faisait pas partie. Il n'avait apporté aucun élément de preuve qui viendrait justifier ses déclarations.

12. Le 18 mai 2016, l'assuré a formé opposition. Il avait décliné la proposition d'engagement étant donné que les conditions de travail ne répondaient pas à la définition d'un emploi convenable. Il a relevé que les horaires de travail effectués ne correspondaient pas à ceux qui lui avaient été annoncés, ce qui contrevenait à la loi étant donné que les salariés étaient en droit de connaître leur horaire de travail au minimum deux semaines à l'avance. L'employeur avait d'ailleurs confirmé que la fin de la journée de travail était dictée par le service du dernier client et non par le planning. De plus, les pauses étaient prises en début ou en fin de journée et l'assuré ne comprenait pas que l'employeur lui fasse effectuer des heures supplémentaires alors qu'il oeuvrait en tant qu'employé surnuméraire. L'OCE n'avait pas demandé à l'employeur l'enregistrement du temps de travail qu'il avait effectué, alors que cet élément était à même de confirmer ou infirmer ses dires.

13. Par décision du 19 août 2016, l'OCE a rejeté l'opposition et confirmé la suspension de 31 jours d'indemnités journalières. L'assuré ne pouvait se prévaloir du fait qu'il ne connaissait pas la planification de ses horaires de travail dans un délai de deux semaines pour justifier son refus, puisqu'en sa qualité de demandeur d'emploi, il était attendu de sa part qu'il fasse preuve d'une certaine flexibilité dans ses horaires, ce d'autant plus qu'il ne s'agissait que de trois demi-journées d'essai. S'agissant des pauses, l'assuré pouvait s'attendre à effectuer des horaires de travail ininterrompus durant le service. Le fait d'effectuer des heures de travail supplémentaires alors qu'il oeuvrait en surnuméraire, ne permettait pas encore de considérer que l'emploi en question n'était pas convenable.

14. Par acte du 22 septembre 2016, l'assuré a interjeté recours contre cette décision, concluant à son annulation. Il a expliqué que l'horaire annoncé par l'employeur pour les trois demi-journées d'essai était de 9h00 à 14h00 ou de 18h00 à 22h00. Le jeudi 3 mars 2016, il avait débuté à 18h00 et terminé à minuit, après une pause octroyée à 23h40; le vendredi 4 mars 2016, il avait travaillé de 18h00 à 00h45, avec une pause à 23h45; et le lundi 7 mars 2016, de 9h00 à 15h15 avec une pause à 14h40. Les pauses avaient été fixées systématiquement à la fin du service. En outre, les heures de travail effectuées durant son essai outrepassaient largement les heures qui lui avaient été notifiées. Les déclarations de l'employeur corroboraient l'absence de suivi de la planification des

horaires, puisqu'il considérait que la fin de la journée de travail était dictée par la fin du service des derniers clients. L'essai effectué lui avait démontré que la planification des horaires n'était pas respectée. L'intimé n'avait retenu que les déclarations de l'employeur concernant le fait que les plannings de travail étaient établis conformément à la loi et le fait que la durée du travail n'excédait pas 45 heures de travail hebdomadaire. Selon le recourant, au vu de la taille de l'établissement et des horaires d'ouverture, il paraissait impossible que l'employeur n'emploie que quatre personnes de manière permanente, de sorte que les employés devraient travailler au maximum 42 heures de travail par semaine. Quoi qu'il en soit, l'intimé n'avait pas vérifié si le nombre d'heures maximum légal auquel était tenu l'employeur était de 42 heures ou de 45 heures hebdomadaires. Or, si l'intimé avait sollicité l'enregistrement des heures de travail, il aurait été possible de définir précisément le nombre d'employés. S'agissant de savoir si les plannings et les pauses étaient conformes à la loi, l'intimé aurait dû demander la production de l'enregistrement détaillant les heures d'arrivées, de départ et de pause de l'ensemble des employés. En l'absence d'un enregistrement des heures, les déclarations du recourant concernant ses horaires et l'attribution des pauses devaient donc être considérées comme établies. Il était donc établi que l'emploi refusé n'était pas un emploi convenable, de sorte que son droit aux prestations devait être rétabli. 15. Par réponse du 19 octobre 2016, l'intimé a conclu au rejet du recours. Il n'avait pas fait preuve d'arbitraire, ni méconnu son devoir d'instruction en tenant pour établies les allégations de l'employeur concernant la durée des horaires de travail. Il s'était non seulement enquis auprès de ce dernier pour obtenir des informations concernant l'enregistrement des heures de travail, mais il avait aussi tenu pour établies les déclarations du recourant quant au fait que les "pauses n'étaient pas coupées en leur milieu" (recte: les pauses ne coupaient pas le temps de travail en son milieu) et qu'il avait été contraint d'effectuer des heures supplémentaires pendant ses trois demi-journées d'essai. 16. Le 28 novembre 2016, la chambre de céans a entendu la représentante du recourant, qui était absent, et l'intimé. La représentante du recourant a indiqué que s'agissant de la taille du restaurant, elle ne savait pas si cet établissement pouvait être qualifié de petit établissement. Elle savait que l'IPE avait eu l'occasion récemment d'y faire des contrôles, mais elle n'avait pas eu de retour. Elle pensait qu'il serait peut-être utile de solliciter de l'employeur le relevé du contrôle des horaires de travail dans l'établissement, pendant la période concernée. Hormis cet éventuel acte complémentaire d'instruction, le recourant n'avait pas d'autres actes d'instruction à solliciter. Elle a précisé que lorsque le recourant reprochait à l'employeur de ne pas l'avoir informé des modifications de l'horaire de travail suffisamment à l'avance, c'était que l'indication lui avait été donnée qu'il travaillerait en principe de 9h00 à 14h00 ou de 18h00 à 22h00, et qu'en réalité, sur les jours d'essai qu'il avait travaillés, il y avait eu deux jours où il avait travaillé une fois jusqu'à 00h00 et une autre jusqu'à 00h45. Elle comprenait qu'il fallait distinguer le dépassement sur le moment de l'horaire de travail qui avait été prévu, du changement subreptice de l'horaire de travail au sens de l'art. 69 de l'ordonnance 1 sur la loi du travail du 10 mai 2000 (OLT1; RS 822.111). Dans ce sens, le recourant faisait grief à l'employeur potentiel de ne pas lui avoir précisé sur quelle tranche horaire il allait travailler chaque jour de cet essai. Enfin, elle convenait qu'en principe on avait dû lui dire, pour le premier jour, quand il devrait se présenter, et qu'à la fin de son travail ce jour-là, on avait bien dû lui dire à quelle heure il travaillerait le lendemain. L'intimé a indiqué qu'à sa connaissance, l'établissement en question ne figurait pas sur les listes de l'OCIRT recensant les

établissements ayant fait l'objet de sanctions pour violation de la loi sur le travail ou de la convention collective. Concernant la rétribution du recourant pendant les trois demi-journées de test qu'il avait effectuées, il confirmait que c'était l'intimé qui autorisait cette manière de procéder, soit qu'il s'agissait d'une modalité de test d'aptitude, pour le cas où l'employeur potentiel en faisait la demande, que ce soit dans un poste sur assignation, ou dans un poste trouvé par le demandeur d'emploi lui-même. Cette possibilité était toutefois limitée dans la durée, soit à quelques jours, voire une semaine. Le montant des indemnités était égal à l'indemnité journalière, qui d'ailleurs serait versée même si l'intéressé ne travaillait pas ce jour-là. Il n'y avait donc pas de notion d'heures supplémentaires qui seraient rémunérées en plus. L'intimé a observé que dans ses premières déclarations à l'OCE, le recourant n'avait pas prétendu avoir arrêté de travailler à 0h00, voire 0h45, mais à 23h20. Enfin, l'intimé n'avait pas d'autres actes d'instruction à solliciter. 17. Le 23 décembre 2016, la chambre de céans a gardé la cause à juger.!

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).!

2. Les dispositions de la LPGA s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI n'y déroge expressément (art. 1 al. 1 LACI).!

3. Interjeté dans les forme et délai prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA).!

4. Le litige porte sur la question de savoir si l'intimé était fondé à prononcer une suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de 31 jours pour avoir refusé un travail convenable.!

5. a. En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 LACI).!

Le législateur a 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). Il s'ensuit 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 (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c), compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d), doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e), 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 (let. f), exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g), doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagemement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus

précaires (let. h) 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 (let. i). b. 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 Tribunal fédéral des assurances 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 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; DTA 2006 no 12 p. 148 consid. 2 et les références; Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundes-verwaltungsrecht [SVBR], Soziale Sicherheit, 3^{ème} éd. 2016 n. 847 ss, plus spécialement n. 850; Boris RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^{ème} édition, 2006, n. 5.8.7, p. 396 ss, plus spécialement n. 5.8.7.4, p. 401 ss). 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, 1^{ère} phrase LACI). 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 1^{ère} partie de la phrase LACI en liaison avec l'art. 45 al. 3 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI - RS 837.02) ; ATF 130 V 125 et arrêt du Tribunal fédéral des assurances 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 et les références). Le fait de ne pas manifester sans réserve sa disponibilité à accepter un emploi, en exigeant par exemple un salaire trop élevé ou un emploi temporaire, est assimilé au refus d'un travail convenable (arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 17/07 du 22 février 2007 consid. 2 et 3 et C 272/05 du 13 décembre 2005 consid. 2 et 3). Le refus d'un emploi convenable comprend en définitive toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (RUBIN, op. cit., p. 406). Le seul fait qu'un emploi assigné (ou un poste proposé en remplacement) ne correspond pas aux qualifications et aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser ou à faire échouer cette occasion de travail. Renoncer à un tel poste de transition, que l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre convenant mieux, n'est pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (DTA 1977 no 31 p. 153; RUBIN, op. cit., p. 407). 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 (ATAS/301/2014 consid. 8).

6. a. Le respect des usages professionnels et locaux au sens de l'art. 16 al. 2 let. a LACI comprend le respect du droit public et privé du travail (FF 1980 III p. 571 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 19 ad art. 16). On part du principe qu'il est usuel qu'un rapport de travail respecte le droit du travail. Il s'agit de prévenir le dumping salarial et social qui pourrait être pratiqué au détriment des chômeurs et qui pourrait ainsi se répercuter sur l'ensemble des travailleurs. C'est toujours en fonction d'un poste précis qu'il y a lieu de déterminer si les critères d'un travail convenable sont réunis (RUBIN, op. cit., n. 16 et 20 ad art. 16).!endif>!if> b. Les travailleurs sont entendus lors de la planification et de la modification des horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, tels qu'horaires usuels, services de piquet, plans d'interventions et horaires bénéficiant d'un permis. Les dates d'introduction des horaires de travail en vigueur sont communiquées aux travailleurs suffisamment tôt, en règle générale deux semaines au plus tard avant une intervention prévue sur la base de nouveaux horaires (art. 69 al. 1 OLT1). c. Les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou rémunérées (art. 15 al. 4 CCNT). Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander [art. 321c loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220)]. d. Selon l'art. 15 LTr, le travail sera interrompu par des pauses d'au moins un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie (let. a), une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures (let. b). Selon l'art. 18 OLT 1, les pauses interrompent le travail en son milieu. Une tranche de travail excédant 5 heures et demie avant ou après une pause donne droit à une pause supplémentaire, conformément à l'art. 15 de la loi. 7. 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, ATF 125 V 193 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3).!endif>!if> Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 122 II 464 consid. 4a; ATF 122 III 219 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (RS 101 - Cst; SVR 2001 IV n. 10 p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 90 consid. 4b; ATF 122 V 157 consid. 1d).

8. En l'occurrence, le recourant s'est vu assigner un emploi de cuisinier avec expérience d'une durée indéterminée et à plein temps. Après avoir effectué trois demi-journées d'essai, il a refusé le poste au motif que les conditions de travail étaient contraires à la loi et à la CCNT, dans la mesure où les horaires de travail effectués ne correspondaient pas à ceux qui lui avaient été annoncés, que les pauses avaient été octroyées en fin de journée et qu'il avait dû effectuer des heures supplémentaires.!endif>!if> Il convient donc d'examiner si l'on pouvait raisonnablement exiger du recourant qu'il acceptât ce poste, soit, en d'autres

termes, si celui-ci constituait un travail convenable. Le recourant a expliqué que l'horaire annoncé par l'employeur pour les trois demi-journées d'essai était de 9h00 à 14h00 ou de 18h00 à 22h00. S'agissant des horaires du recourant effectués pendant les trois demi-journées d'essai, l'employeur a indiqué qu'ils avaient été de 9h00 à 14h/14h30 environ et de 18h00 à 22h30/23h00 selon le monde qu'il y avait. Quant au recourant, il a, dans un premier temps, indiqué qu'il avait travaillé le premier jour de 18h00 à 23h20, le deuxième jour de 18h00 à 23h50 et le troisième jour de 9h00 à 14h50 (courrier du 24 mars 2016). Puis, par courrier du 30 mars 2016, il a fait valoir qu'il avait travaillé le premier jour de 18h00 à minuit (avec une pause repas à 23h40), le deuxième jour de 18h00 à 00h45 (avec une pause repas à 23h45) et le troisième jour de 9h00 à 15h15 (avec une pause repas à 14h40). La chambre de céans constate que la durée du travail annoncée par le recourant est plus longue que celle indiquée par l'employeur. Cela étant, dans la mesure où l'employeur a expliqué que le recourant avait effectué son travail à un moment où il y avait du monde et peu de personnel et que son service s'était terminé après la dernière commande, il convient de retenir que le recourant a effectué, au degré de la vraisemblance prépondérante, les horaires qu'il a annoncés le 24 mars 2016. L'intimé ne le conteste au demeurant pas. On relèvera que les horaires figurant dans le courrier du recourant du 30 mars 2016 ne seront pas pris en compte étant donné qu'il convient de donner la préférence aux premières déclarations 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, ATF 115 V 143 consid. 8c). Au vu des horaires effectués, il apparaît que contrairement à ce que fait valoir le recourant, l'employeur n'était pas tenu de lui accorder une pause le jeudi 3 mars 2016, puisque la durée de son travail n'a pas dépassé 5h30 (de 18h00 à 23h20). S'agissant du vendredi 4 mars 2016 et du lundi 7 mars 2016, le travail a effectivement duré plus de 5h30, de sorte que l'employeur devait lui accorder une pause de 15 minutes au milieu du travail. Le recourant fait valoir que les pauses ont été accordées à la fin de la durée de travail, ce qui est corroboré par les déclarations de l'employeur qui a expliqué qu'à la fin de son service, le recourant préparait le repas et mangeait avec les autres employés. Il s'ensuit que les pauses octroyées les deuxième et troisième jours ne peuvent pas être considérées comme ayant été dûment accordées par l'employeur. Par ailleurs, le recourant est d'avis qu'il ne s'agissait pas d'un emploi convenable car les horaires de travail effectués ne correspondaient pas à ceux qui lui avaient été annoncés. L'employeur a indiqué que certains jours les employés travaillaient moins, et d'autres plus, mais que quoi qu'il en soit, les heures de travail respectaient les 45 heures par semaine. La chambre de céans rappellera que si les circonstances l'exigent, le travailleur est tenu d'exécuter le travail supplémentaire en plus de la durée de travail convenue dans la mesure où il peut s'en charger. En l'occurrence, l'employeur a confirmé que les demi-journées d'essai avaient effectivement eu lieu à un moment où il y avait du monde et peu de personnel. Quant au recourant, il n'allègue pas qu'il ne pouvait pas se charger du travail supplémentaire. En outre, rien au dossier ne laisse à penser que les heures supplémentaires ne seraient pas compensées par l'employeur, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée, ou rémunérées. Enfin, on ne saurait considérer, comme le fait le recourant, que le dépassement sur le moment de l'horaire de travail convenu (au motif que les circonstances exigeaient d'exécuter du travail supplémentaire) constituerait une violation de l'obligation à laquelle est tenu l'employeur, selon l'art. 69 al. 1 OLT1, d'informer ses employés suffisamment tôt (en règle générale deux semaines) de la date de l'introduction de nouveaux horaires de travail. En effet, l'article précité ne vise pas la

question des heures supplémentaires. Compte tenu de ce qui précède, de l'ensemble des griefs que fait valoir le recourant à l'encontre de l'employeur, force est de constater que seul le moment - au cours duquel deux pauses lui ont été octroyées - n'était pas conforme à l'art. 18 OLT1. On ne saurait cependant en conclure, comme le fait le recourant, que le travail assigné par l'intimé n'aurait pas été convenable. Il n'a en effet pas été rendu vraisemblable qu'à compter de la prise d'emploi du recourant, les pauses n'auraient pas été dûment accordées par l'employeur. On rappellera que ce dernier demeure tenu d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour sortir du chômage, y compris accepter de commencer un emploi, quitte - le cas échéant - à faire valoir par la suite son droit à une pause conforme aux dispositions légales. On peut en outre reprocher au recourant de ne pas avoir, à la fin de la troisième demi-journée d'essai, contacté son conseiller pour lui exposer ses inquiétudes, avant de refuser l'emploi. Aussi, les motifs avancés par le recourant ne sont-ils pas suffisants, au regard de la LACI, pour justifier son refus d'accepter un emploi convenable.

9. a. Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but. À teneur de l'art. 30 al. 3, 3^{ème} 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, 60 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 (art. 45 al. 3 OACI). Il y a faute grave notamment lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 let. b OACI). b. 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 Tribunal fédéral des assurances C 20/06 du 30 octobre 2006 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral des assurances a réduit de 31 à 18 jours la suspension infligée à un assuré qui avait abandonné par sa faute l'emploi qu'il occupait avant de se trouver au chômage et qui devait être tenu pour convenable au sens de la loi, dès lors qu'il avait tout de même été placé dans une situation particulièrement inconfortable, étant confronté à un climat de travail défavorable et tendu, sans soutien de la direction (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 12/03 du 10 juillet 2003). Il a confirmé une sanction de 33 jours de suspension pour un assuré qui, après avoir envoyé son dossier à une entreprise, suite à une assignation, n'avait pas repris contact avec celle-ci, en dépit d'une deuxième assignation, se privant d'une possibilité d'obtenir un emploi convenable, ce qui lui aurait permis de mettre fin à son chômage (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 320/02 du 5 février 2004). Le Tribunal fédéral a annulé une sanction de 40 jours de suspension, pour un assuré qui avait donné suite à une assignation, avait effectué un premier jour de travail à l'issue duquel il était engagé, le poste lui ayant ensuite été refusé au motif qu'il avait souhaité savoir ce qu'il en était des vacances dès lors que la période estivale approchait, ce que l'on ne pouvait pas lui reprocher, ce d'autant que les déclarations de

l'employeur étaient peu crédibles et que l'on imaginait mal que l'assuré qui avait toujours pris ses obligations de chômeur très au sérieux, ait renoncé délibérément à un emploi correspondant parfaitement à ses qualifications au seul motif que des vacances lui étaient refusées (arrêt du Tribunal fédéral 8C_476/2012 du 23 janvier 2013). c. En l'occurrence, il n'y a aucun motif faisant apparaître la faute du recourant comme étant de gravité moyenne ou légère, ce d'autant plus que ce dernier n'a pas cherché à contacter son conseiller avant de refuser l'emploi. Dès lors, la suspension du droit à l'indemnité de chômage durant 31 jours, soit le minimum en cas de faute grave, n'apparaît pas critiquable. 10. Au regard de ce qui précède, le recours doit être rejeté. 11. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA). 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.