

# GE\_GERICHTE A/4253/2016 vom 3. Oktober 2017

GE Cour de justice, 2017-10-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_4253\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_4253_2016)

FR: GE\_GERICHTE A/4253/2016 du 3 octobre 2017

IT: GE\_GERICHTE A/4253/2016 del 3 ottobre 2017

## Erwägungen

### E. 2

ème Chambre En la cause Madame A\_\_\_\_\_, domiciliée à GENÈVE, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître Michel DUPUIS recourante contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis rue des Gares 16, GENÈVE intimé EN FAIT 1.

Madame A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née le \_\_\_\_\_ 1979, domiciliée dans le canton de Genève, s'est vue résilier son contrat de travail par B\_\_\_\_\_ Suisse SA le 8 mars 2016 pour le 31 mai 2016, en étant libérée de son obligation de travailler.

![]> 2. Elle s'est inscrite au chômage auprès de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) le 15 mars 2016, pour placement dès le 1 er juin 2016, à 100 %, en quête d'un emploi de cheffe de projet informatique, conceptrice en informatique ou analyste en informatique. Le plan d'actions qu'elle a signé le 22 mars 2016 prévoyait qu'il lui fallait faire au minimum huit recherches personnelles d'emploi par mois. ![]> 3. Par décision du 27 mai 2016, l'office régional de placement (ci-après : ORP) a enjoint l'assurée à participer à un stage de requalification, dispensé dans le cadre d'un programme d'emploi temporaire fédéral auprès de Geneva Business News - SWISSNOVA (ci-après : GBN), pour une durée de quatre mois à plein temps du 27 mai au 26 septembre 2016. ![]> 4.

Par courriel du 2 juin 2016, l'assurée a informé sa conseillère en personnel de l'ORP qu'elle venait de recevoir une confirmation d'intérêt de la part d'un employeur à Zurich, qui allait lui faire une proposition de contrat que, pensait-elle, elle accepterait. Elle demandait de lui indiquer « les prochaines étapes vis-à-vis de l'ORP ». ![]> 5. Sa conseillère en personnel lui a répondu par courriel du 6 juin 2016 qu'il suffirait de « lui faire parvenir copie du contrat » et qu'elle pourrait la libérer d'effectuer des recherches personnelles d'emploi durant le mois précédant le début de son travail. ![]> 6.

L'assurée lui a répondu le même jour qu'elle ne manquerait pas de lui faire parvenir le contrat une fois qu'elle l'aurait reçu. ![]> 7. L'assurée ne s'est plus présentée au stage de requalification précité dès le 8 juin 2016, date à laquelle elle a indiqué à GBN, lors d'un entretien téléphonique, qu'elle était en train de préparer son déménagement à Zurich en vue d'un travail pour lequel elle allait signer un contrat et qu'elle s'interrogeait sur la capacité dudit centre de formation à suivre des personnes de son profil. ![]> 8.

Par un courriel du 14 juin 2016, GBN a demandé à l'assurée de lui confirmer qu'elle ne suivrait plus ce stage de requalification, afin d'en informer sa conseillère en personnel et d'interrompre son inscription. ![]> 9.

L'assurée a répondu le même jour par courriel à GBN qu'elle pensait que le but de la mesure était de l'aider à retrouver un emploi, qu'elle avait par chance une promesse d'emploi, en vue duquel elle se préparait, cherchant en plus un logement en urgence à Zurich et devant rafraîchir ses connaissances en tarification dans le domaine où elle serait appelée à exercer son emploi. Elle se préparait en outre, indépendamment de cet emploi, à des certifications professionnelles en gestion de projet et analyse métier et avait en cours un processus de bilan/transition professionnelle. Il

était mieux qu'elle libère sa place à ce stage de requalification. ![endif]>![if> 10. Le 30 juin 2016, l'ORP a interrompu la participation de l'assurée à cette mesure de marché du travail. Il a transmis le cas au service juridique de l'OCE « pour abandon ». ![endif]>![if> 11. Lors d'un entretien de conseil du 4 juillet 2016, l'assurée a indiqué qu'elle n'avait pas encore pu signer son contrat d'engagement. Elle a été informée qu'elle serait en absence injustifiée du fait qu'elle avait arrêté de son propre chef le stage de requalification dès le 8 juin 2016. ![endif]>![if> 12. Le 11 juillet 2016, l'assurée s'est plainte de ne pas avoir perçu des indemnités de chômage pour juin 2016. Elle a été renvoyée à sa responsabilité, car elle devait savoir que toute absence à un cours devait être justifiée, n'avait pas obtenu de renseignement l'autorisant à se considérer comme dispensée de le suivre et avait exprimé n'être pas intéressée par le cours en question. Le cas était entre les mains du service juridique de l'OCE. Le surlendemain, à la suite d'un courriel maladroit de sa conseillère en personnel, un nouveau conseiller en personnel lui a été attribué, qui lui a cependant indiqué que cela ne changeait rien à sa situation et au positionnement de la caisse de chômage et du service juridique de l'OCE. L'assurée a informé son conseiller en personnel qu'elle était sur le point de recevoir un emploi. Elle lui a envoyé son contrat de travail le 20 juillet 2016, pour un emploi de consultante débutant le 25 juillet 2016, si bien que le conseiller en personnel a clos son dossier auprès de l'ORP. ![endif]>![if> 13. Dans l'intervalle, par deux courriels et lors d'un entretien téléphonique du 13 juillet 2016, le service juridique avait demandé à l'assurée de lui donner jusqu'au 14 juillet 2016 des précisions sur l'emploi pour lequel elle avait reçu une « confirmation d'intérêt » (coordonnées de l'entreprise, identité de son interlocuteur au sein de cette entreprise, existence d'un document confirmant son futur engagement). ![endif]>![if> 14. Par décision du 15 juillet 2016, l'OCE a prononcé une suspension d'une durée de 19 jours du droit de l'assurée à l'indemnité de chômage, dès le 1<sup>er</sup> juillet 2016, en raison de son abandon du stage de requalification précité, constitutif d'une faute de gravité moyenne, et compte tenu, s'agissant de la quotité de la sanction, du fait qu'il s'agissait d'un second manquement. ![endif]>![if> 15. Par courriel du 18 juillet 2016, l'assurée a informé le service juridique de l'OCE qu'elle venait de signer un contrat d'engagement avec un employeur, «Version 1 Associates SARL, auprès de laquelle elle commencerait à travailler le 25 juillet 2016. L'entreprise qui lui avait fait une proposition en juin 2016 était RBS Coutts Service et ses personnes de contact auprès de cette dernière étaient Messieurs C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. ![endif]>![if> 16. Par recommandé du 6 septembre 2016, l'assurée, représentée par Assista Protection juridique, a formé opposition contre la décision précitée de l'OCE. Elle n'avait jamais voulu se substituer à la mesure auprès de GBN, mais avait pensé qu'ayant obtenu confirmation de l'intérêt de l'employeur considéré il était préférable qu'elle laisse sa place de stage à une autre personne, elle-même allant se désinscrire du chômage. Sa conseillère en personnel, informée qu'elle allait être engagée, lui avait dit uniquement qu'il lui fallait produire une copie de son contrat de travail pour être libérée de son obligation de chercher un emploi, mais à aucun moment qu'elle devait poursuivre la mesure auprès de GBN. Elle faisait valoir sa bonne foi, se prévalant d'une assurance donnée par le biais d'un défaut d'information. Quant au manquement précédent pour recherche d'emploi insuffisante avant chômage, il ne pouvait être pris en compte, car la sanction avait fait l'objet d'une opposition. Subsidiairement, sa faute ne devait être tenue que pour légère. ![endif]>![if> 17. Par décision sur opposition, du 10 novembre 2016, l'OCE a admis partiellement l'opposition de l'assurée, pour le motif que la sanction invoquée comme un premier manquement avait été annulée par décision du 24 octobre 2016, réduisant à 16 jours la durée de la suspension pour

le surplus confirmée. Il était établi que l'assurée ne s'était plus présentée auprès de GBN dès le 8 juin 2016, mesure ayant été interrompue le 30 juin 2016 après confirmation de l'assurée qu'elle ne souhaitait pas poursuivre sa participation à ce cours, alors qu'elle n'avait reçu aucune assurance concrète de la part de l'employeur considéré d'être effectivement engagée, qu'elle ne l'avait jamais été par ledit employeur mais finalement par un autre, dès le 25 juillet 2016. L'assurée aurait pu se renseigner auprès de l'ORP pour savoir si elle pouvait interrompre ladite mesure. ![endif]>![if> 18. Par acte posté le 12 décembre 2016, l'assurée, agissant en personne, a recouru contre cette décision auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice. Elle avait été transparente à l'égard de sa conseillère en personnel, qui, selon ce qui était apparu par la suite, s'était montrée méfiante à son égard, ce qui avait interféré négativement dans leurs relations. Les mesures relatives au marché du travail et les recherches personnelles d'emploi représentaient deux prestations distinctes de l'assurance-chômage ; or, à aucun moment sa conseillère en personnel ne lui avait dit qu'il lui fallait poursuivre son stage de requalification, la seule chose à faire étant d'effectuer les recherches personnelles d'emploi tant que le contrat de travail ne lui serait pas transmis. Il n'y avait certes pas eu d'engagement écrit mais une promesse orale de la part de RBS Coutts Service, dont le désistement l'avait grandement surprise. Elle ne s'était pas renseignée auprès de l'ORP sur la poursuite de son cours auprès de GBN après le courriel reçu de cette dernière le 14 juin 2016 compte tenu du courriel que sa conseillère en personnel lui avait adressé le 6 juin 2016. Elle n'avait pas interrompu ledit stage sans juste motif. Elle concluait à l'annulation de la sanction prononcée. ![endif]>![if> 19. Le 17 janvier 2017, l'OCE a communiqué le dossier de l'assurée à la chambre des assurances sociales, en persistant dans les termes de la décision attaquée. L'assurée n'apportait aucun élément nouveau justifiant de s'en écarter. ![endif]>![if> 20. Par réplique du 9 février 2016, l'assurée, représentée par un avocat, a persisté dans les termes et conclusions de son recours. Compte tenu des promesses que RBS Coutts Service lui avait faites de l'engager, elle était en droit et de bonne foi d'estimer que ses recherches d'emploi avaient abouti pour un emploi devant débiter très rapidement (probablement le 1<sup>er</sup> juillet 2016) et que son stage de requalification n'avait plus lieu d'être. Elle se prévalait d'une assurance donnée par sa conseillère en personnel en tant que la réponse de cette dernière à une question précise avait été limitée à la seule restriction des recherches d'emploi. ![endif]>![if> 21. Le 13 mars 2017, l'OCE a persisté dans les termes de la décision attaquée. L'assurée n'avait pas conclu de contrat avec l'employeur potentiel considéré lorsqu'elle avait renoncé à poursuivre la formation en question, n'ayant pas alors en main un contrat de travail signé indiquant une date d'entrée en service. L'ORP ne lui avait jamais dit qu'elle pouvait interrompre la mesure auprès de GBN. ![endif]>![if> 22. Le 3 avril 2017, l'assurée a confirmé son point de vue que le principe de la confiance justifiait d'annuler la décision attaquée. ![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 - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie, la décision attaquée ayant été rendue sur opposition en application de la LACI. ![endif]>![if> Le recours a été interjeté en temps utile (art. 38 al. 3 et 60 LPGA), dans le respect des exigences de forme et de contenu prescrites par la loi (art. 61 let. b LPGA ; cf. aussi art. 89B de la loi sur la

procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). La recourante a qualité pour recourir (art. 59 LPGA). Le recours est donc recevable. 2. a. Selon l'art. 17 al. 3 let. a LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance a l'obligation, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer, aux mesures relatives au marché du travail propres à améliorer son aptitude au placement. b. La violation de cette obligation expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité. En effet, selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment lorsqu'il est établi que celui-ci ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). L'OACI distingue trois catégories de faute – à savoir les fautes légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ch. 114 ss ad art. 30). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_425/2014 du 12 août 2014, consid. 5.1). c. La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (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). 3. a. Le stage de requalification auquel la recourante a été enjointe de participer représentait une mesure relative au marché du travail au sens des art. 59 ss LACI, plus particulièrement une mesure d'emploi selon l'art. 64a LCAI. Il est établi que la recourante a interrompu cette mesure unilatéralement, de sa propre initiative, quand bien même ce serait sous l'empire d'une compréhension erronée de l'information que sa conseillère en personnel lui a donnée, par courriel du 6 juin 2016, en réponse à sa demande faite par courriel du 2 juin 2016. Il ne saurait être discuté si ladite mesure était adaptée à la situation de la recourante. Une réponse à une très éventuelle inadéquation ne pouvait en tout état consister en un abandon unilatéral de la mesure ordonnée. b. L'unique point litigieux est de savoir si, au regard du principe de la bonne foi, la recourante pouvait se considérer comme dispensée de poursuivre ladite mesure du fait qu'en réponse à la question de savoir quelles seraient « les prochaines étapes vis-à-vis de l'ORP » maintenant qu'elle venait de recevoir « une confirmation d'intérêt de la part d'un employeur », sa conseillère en personnel lui a indiqué qu'il lui suffirait de lui faire « parvenir copie du contrat de travail » et qu'elle pourrait la « libérer de recherche d'emploi pour le mois (précédant) le début de

(son) travail ». 4. C'est un principe général, de rang constitutionnel, que les organes de l'État et les particuliers doivent agir de manière conforme aux règles de la bonne foi (art. 5 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101). Ce principe est complété par un droit constitutionnel, source de prétentions justiciables devant les autorités et tribunaux, à savoir celui de toute personne d'être traitée par les organes de l'État conformément aux règles de la bonne foi (art. 9 Cst.). Le principe de la bonne foi s'applique en matière d'assurances sociales. Le législateur en a ancré certaines de ses prémisses dans la LPGA et les lois spécifiques, à savoir le devoir de renseigner. Selon l'art. 27 LPGA, dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1), chacun ayant au surplus le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations, par les assureurs à l'égard desquels les intéressés doivent faire valoir leurs droits ou remplir leurs obligations (al. 2).

L'application du principe de la bonne foi suppose que l'autorité soit intervenue par un acte ou une omission dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qui, seules, peuvent le cas échéant se prévaloir de sa violation. En cas de renseignements erronés, lesdites personnes peuvent, à certaines conditions exceptionnelles, déduire du principe de la bonne foi le droit d'obtenir une adaptation de leur régime légal dans la mesure nécessaire au respect du principe de la bonne foi ; l'administration peut en effet se trouver liée par des renseignements inexacts et a fortiori des assurances erronées qu'elle aurait données, pour autant qu'elle était compétente (à tout le moins apparemment) pour ce faire, que les renseignements en question ont été fournis sans réserve, en termes clairs et catégoriques, en rapport avec une situation concrète déterminée, que l'administré n'a pas été en mesure, en faisant preuve d'un minimum d'attention, de reconnaître l'erreur, qu'il a pris, en se fiant à ces renseignements, des dispositions irréversibles ou auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 131 II 627 consid. 6.1 ; ATF 129 I 161 consid. 4.1 p. 170 ; 128 II 112 consid. 10b/aa ; 126 II 377 consid. 3a et les arrêts cités ; ATAS/648/2017 du 18 juillet 2017 consid. 5b/aa ; ATAS/1120/2014 du 4 novembre 2014 consid. 6a ; Pierre MOOR / Alexandre FLÜCKIGER / Vincent MARTENET, Droit administratif, 3<sup>ème</sup> éd., 2012, I/6.4.1). Ces principes s'appliquent par analogie à un défaut de renseignement dans une situation où une obligation de renseigner est prévue par la loi ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information. Encore faut-il que l'administré n'ait pas eu connaissance du contenu du renseignement omis ou que ce contenu était tellement évident qu'il n'avait pas à s'attendre à une autre information (ATF 131 V 472 consid. 5 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_601/2009 du 31 mai 2010 consid. 4.2 ; ATAS/751/2017 du 31 août 2017 consid. 8).

5. a. En l'espèce, la conseillère en personnel de la recourante est intervenue à la suite d'une question que cette dernière lui avait posée, et elle était compétente et pouvait à tout le moins être considérée comme telle par la recourante pour la renseigner sur les sujets tant des recherches personnelles d'emploi que de la mesure du marché du travail considérée (cf. sur la qualité d'interlocuteur privilégié du conseiller en placement, appelé non seulement à exercer un certain contrôle sur l'assuré mais aussi à lui prodiguer des conseils, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C.335/05 du 14 juillet 2006 consid. 3.3 ; ATAS/1120/2014 du 4 novembre 2014 consid. 6 e ; Jean-Michael DUC, Quelques réflexions sur le devoir de renseignement des assurances sociales suite à l'ATFA du 14 juillet 2006, C.335/05, in La partie générale du droit des assurances sociales,

Colloque de Lausanne 2002, éd. par Bettina KAHIL-WOLFF, 2003, p. 172 ss).

!endif]>![if> b. Force est en revanche de retenir que ladite conseillère n'a pas donné l'assurance à la recourante que, maintenant qu'elle avait obtenu une confirmation d'intérêt d'un employeur, elle pouvait cesser de suivre le stage de requalification qu'elle avait été enjointe de suivre. Le sens premier et en fait principal de la réponse de ladite conseillère était qu'une manifestation d'intérêt d'un employeur, pour réjouissante qu'elle fût, ne produisait aucun changement de sa situation tant qu'un contrat de travail ne serait pas signé et transmis en copie à l'intimé. Cette réponse reposait sur le bon sens. Preuve en est d'ailleurs que le contrat en question n'a finalement jamais été conclu. La réponse de la conseillère n'évoquait aucunement un abandon de la mesure de marché du travail en cours, mais n'envisageait qu'une cessation de l'obligation d'effectuer des recherches d'emploi, et ce – sied-il de souligner – non inconditionnellement, mais à la triple condition que le contrat de travail soit signé (et communiqué en copie à l'intimé), que la date de début du travail se situe dans un horizon de temps d'un mois et que la conseillère prenne la décision de la dispenser de telles recherches. La recourante ne pourrait cesser d'effectuer ses recherches personnelles d'emploi de sa propre initiative. A fortiori ne pouvait-elle imaginer être habilitée, sans y être explicitement autorisée, à ne plus suivre son stage de requalification, qui pourrait s'avérer utile pour le cas où elle ne serait finalement pas engagée ou le serait mais ne le resterait que très peu de temps. c. Sans doute la question posée à la conseillère en personnel visait-elle – au pluriel – « les prochaines étapes vis-à-vis de l'ORP » et aurait-il été prudent que cette dernière, sachant qu'une mesure du marché du travail était en cours, pense à préciser que celle-ci se poursuivait jusqu'à décision contraire, et ce « évidemment » est-on naturellement tenté d'ajouter, ce qui montre que l'omission de cette précision n'était pas susceptible d'être comprise comme impliquant une autorisation d'interrompre ledit stage. La recourante ne pouvait tenir pour acquis que, du seul fait qu'un employeur lui confirmait (de surcroît oralement) son intérêt à l'engager, il n'y avait plus de raison qu'elle continue à suivre ledit stage. Il n'y avait là nulle évidence suppléant à un défaut d'information. La situation n'était pas comparable, par analogie à un renseignement fourni, à celle dans laquelle le renseignement donné (ou l'assurance donnée) l'aurait été sans réserve, en termes clairs et catégoriques, si bien que l'administré l'ayant reçu pouvait s'y fier, autrement dit ne pouvait en suspecter le caractère erroné, en faisant preuve d'un minimum d'attention. Il devait subsister pour le moins un fort doute à ce sujet aux yeux de la recourante, qui aurait dû le dissiper en interrogeant sa conseillère en personnel spécifiquement sur ce point. Elle ne l'a pas fait, sinon s'est gardée de le faire, se contentant d'écrire à ladite conseillère, le 6 juin 2016, qu'elle lui ferait parvenir le contrat de travail une fois qu'elle l'aurait reçu, sans du tout préciser qu'elle poursuivrait ses recherches personnelles d'emploi mais mettrait un terme – et a mis un terme, dès le 8 juin 2016 – à son stage de requalification. d. Il appert au demeurant que la recourante n'était guère motivée de suivre cette mesure du marché du travail indépendamment de l'emploi qu'elle pensait être sur le point de décrocher, comme cela résulte de son courriel du 14 juin 2016 à GBN. e. Les conditions cumulatives d'application du principe de la confiance, se rattachant à celui de la bonne foi, ne sont pas toutes réunies, si bien que la recourante ne saurait se prévaloir d'une assurance donnée, en l'espèce par omission. 6. a. C'est donc à bon droit que l'intimé a prononcé une suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage. !endif]>![if> b. Au niveau de la décision attaquée rendue sur opposition, qui s'est substituée à la décision initiale (ATF 131 V 407 consid. 2.1.2.1), l'intimé n'a plus retenu d'antécédent, si bien qu'il a ramené la quotité de la sanction de 19 à 16 jours de suspension. Il n'y a pas de litige à ce

propos. c. Selon les directives du SECO, un premier abandon d'un emploi temporaire représente un comportement fautif de gravité moyenne, passible d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage de 16 à 20 jours (ch. D79/3C Bulletin LACI-IC). L'intimé a donc retenu la durée minimale prévue par cette échelle de sanctions. Il ne ressort pas du dossier ni n'est invoqué par la recourante de circonstances dont il y aurait lieu d'inférer que l'intimé aurait abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant ce minimum ou aurait versé dans l'arbitraire ou un manque de proportionnalité. L'interruption unilatérale de la mesure considérée par la recourante contrevenait à son obligation de suivre ce stage, à tout le moins jusqu'à ce que l'intimé ne l'en dispense. Peu importe que la recourante a finalement, assez rapidement, trouvé un autre emploi, dont le contrat a été signé le 18 juillet 2016 avec entrée en service le 25 juillet 2016. 7. Mal fondé, le recours doit être rejeté. !endif]>![if> 8. La procédure est gratuite, la recourante n'ayant pas agi de façon téméraire ni témoigné de légèreté (art. 61 let. a LPGA). !endif]>![if> Vi l'issue du recours, il n'y a pas lieu d'allouer une indemnité de procédure à la recourante (art. 61 let. g 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.