

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/206/2019

ATAS/882/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 30 septembre 2019

10^{ème} Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié à Dublin, Eire

recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, Service juridique, sis rue
des Gares 16, GENÈVE

intimé

**Siégeant : Mario-Dominique TORELLO, Président ; Jean-Pierre WAVRE et Willy
KNÖPFEL, Juges assesseurs**

EN FAIT

1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né le _____ 1984, domicilié à Genève, s'est inscrit auprès de l'Office cantonal de placement (ORP) le 16 avril 2018, déclarant rechercher un emploi à 100 %, dans le domaine de la finance. Il avait mis un terme à son engagement auprès de B_____ Ltd ci-après : B_____) pour le 31 mars 2018. Il est notamment titulaire d'un diplôme fédéral d'expert-comptable.
2. Par décision du 12 juin 2018, la caisse cantonale genevoise de chômage a prononcé une décision de suspension du droit à l'indemnité de 32 jours : il avait démissionné de son poste de travail sans s'assurer d'un autre emploi. Il avait donné son congé moyennant un préavis de trois mois. Dans sa demande d'indemnité il avait notamment indiqué avoir démissionné en raison des conditions de travail qui ne lui convenaient plus. Son dernier emploi lui demandait un grand investissement, ce qui pesait sur sa vie privée. Son employeur avait confirmé à la caisse que l'assuré avait dénoncé son contrat de travail de son plein gré, et avait en outre précisé que B_____ était satisfait de son travail.
3. Par courrier du 25 juin 2018, l'ORP a assigné l'assuré par un emploi d'analyste financier auprès de la société C_____ SA, pour un emploi de durée déterminée de sept mois, jusqu'au 28 février 2019, avec un salaire annuel brut de CHF 90'000.- à CHF 110'000.- ; il devait postuler d'ici au 28 juin 2018 par courriel adressé au service employeurs de l'OCE.
4. Par courrier du 10 août 2018 adressé à l'assuré, le service juridique de l'OCE se référant à l'assignation du 25 juin 2018, a indiqué que l'ORP avait été informé du fait qu'il n'avait pas été engagé par l'employeur susmentionné, au motif d'avoir des prétentions salariales très hautes et que le profil du poste ne correspondait pas à ses attentes. Il lui donnait la possibilité de s'expliquer dans un délai fixé au 24 août 2018, à défaut de quoi le service juridique se prononcerait sur la base des éléments en sa possession.
5. L'assuré n'a fourni aucune explication écrite dans le délai qui lui était imparti. Il ressort toutefois du dossier de l'OCE (pièce 28 dossier intimé) que par courrier du 23 août 2018, la société E_____ Irlande a confirmé à l'intéressé son engagement comme Senior Sales Strategy and Operations Associate à dater du 24 septembre 2018 ; il serait basé à Dublin.
6. Par décision du 11 septembre 2018, le service juridique de l'OCE a prononcé la suspension de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité dès le 29 juin 2018. Le 25 juin 2018 l'assuré s'était vu assigner par l'ORP pour un emploi en CDD jusqu'au 28 février 2019, en qualité d'analyste financier à 100 % auprès de C_____ SA. Le 25 juillet 2018, l'employeur avait retourné à l'ORP la liste récapitulative des assurés auxquels cet emploi avait été assigné, sur laquelle il avait mentionné que l'assuré avait pris contact, mais n'avait pas été engagé, au motif que l'offre de la société ne correspondait pas à ses attentes. Ses prétentions salariales étaient très hautes et il

était à la recherche d'un rôle de manager à plus ou moins long terme. Il ne s'était pas manifesté dans le délai imparti pour faire valoir son droit d'être entendu, de sorte que le service juridique se basait sur les éléments figurant dans le dossier. L'emploi proposé était en tous points convenable, et il aurait permis à l'assuré de mettre un terme à sa situation de chômage. Force est dès lors de constater que lors de son entretien d'embauche auprès de l'employeur potentiel, l'assuré n'avait montré aucun intérêt pour obtenir le poste en question, mettant en avant ses souhaits professionnels et ses exigences salariales. En agissant de la sorte il s'était sciemment privé de cet emploi et avait ainsi commis une faute grave justifiant une sanction. Selon le barème établi par le Secrétariat d'État à l'économie les parenthèses SECO), une suspension du droit à l'indemnité de 31 à 45 jours est notamment prévue lors d'un refus d'un emploi convenable ou d'un gain intermédiaire d'une durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même (D79 Bulletin LACI IC édition janvier 2017). Dans le cas particulier il s'agissait d'un deuxième manquement ; une suspension d'une durée de 31 jours de l'exercice droit à l'indemnité était dès lors prononcée à l'encontre de l'assuré.

7. Par courriel du 20 septembre 2018, l'assuré a indiqué à sa conseillère en personnel avoir essayé sans succès de la joindre par téléphone. Il était très surpris par la décision de suspension de 31 jours à son droit à l'indemnité, notamment car les faits qui lui sont reprochés étaient inexacts :
 1. La décision stipule que «l'offre de C_____ ne correspondait pas à mes attentes ». Cette information avait peut-être été transmise par l'entreprise en question, mais à aucun moment il n'avait laissé transparaître lors du premier entretien téléphonique avec le responsable des RH un désintérêt envers le poste ou l'entreprise, bien au contraire. Il y est également dit qu'il recherchait « un rôle de manager à plus ou moins long terme ». Il est vrai que dans son précédent emploi, il exerçait déjà le rôle de manager ; il avait certainement expliqué qu'à terme son objectif était de grandir avec l'entreprise et d'avoir l'opportunité de manager à nouveau une équipe. Il ne voyait pas de problème dans cette affirmation, et cela montrait au contraire sa capacité à vouloir se développer et grandir au sein de l'entreprise. Lors de l'entretien, il avait également appris que le poste était en CDD pour un remplacement de congé maternité pour six mois. Fort de cette information, il avait clairement expliqué que sa volonté était de prendre un poste à durée indéterminée, mais que si l'entreprise acceptait qu'il fasse ses preuves pendant six mois en essayant de les convaincre de le recruter par la suite, il serait ravi de prendre le poste. Sur le moment, la personne des RH semblait très satisfaite de sa réponse.
 2. La décision faisait également référence à des prétentions salariales très hautes. Il ne comprenait pas ce reproche non plus. Lorsqu'on lui avait demandé quelles étaient ses prétentions salariales, il avait simplement expliqué quel était son ancien salaire, précisant qu'il aimerait que son nouveau salaire ne soit pas trop éloigné de celui-là, mais qu'il serait prêt à quelques concessions. Sa réponse ne

lui avait pas semblé incohérente dans une discussion d'entretien d'embauche, d'autant plus qu'il passait à cette époque un certain nombre d'entretiens pour des postes de manager avec des rémunérations comparables à celles qu'il avait dans son précédent emploi.

3. La décision expliquait également que « j'ai été invité à m'exprimer à ce sujet et que je ne me suis jamais exprimé d'aucune manière ». L'OCE avait peut-être essayé de le joindre par téléphone ou par courrier, mais il confirmait n'avoir reçu aucun message téléphonique à ce sujet ni aucune lettre. Sinon il aurait pris contact. Il avait simplement reçu un courriel de la société C_____ lui expliquant qu'ils avaient préféré prendre un autre candidat qui avait des compétences plus en ligne avec leurs critères.
4. Pour preuve de sa bonne foi il joignait une copie dudit courriel. Madame D_____, qui est sa conseillère en personnel, pourrait attester que ses recherches ont été assidues lors de sa période de chômage. De plus il avait, entretemps, reçu une offre d'emploi pour un poste à Dublin, qu'il avait acceptée. Son objectif n'était donc clairement pas de retarder à tout prix un retour à l'emploi en prétextant des exigences irréalistes comme cela était expliqué dans la décision.

Il sollicitait la reconsidération de la décision. Il restait à disposition par courriel ou par téléphone (à son numéro de portable suisse). Il partait à Dublin le lendemain pour démarrer un nouvel emploi dans cette ville le lundi 24 septembre. Il allait garder son numéro de téléphone (suisse) encore quelques jours, et ne manquerait pas de communiquer à l'OCE son prochain numéro dès que possible. Une copie dactylographiée et signée était jointe.

8. Par décision sur opposition du 12 décembre 2018, l'OCE a rejeté l'opposition du 20 septembre 2018 formée à l'encontre de la décision du service juridique de l'OCE du 11 septembre 2018. Cette décision rappelle les termes et arguments développés par l'assuré. Le Tribunal fédéral des assurances avait confirmé que, dans la mesure où un assuré a, par son manque de sérieux, laissé échapper une possibilité de retrouver un emploi, sa faute devait être qualifiée de grave; et que lors d'une assignation d'emploi, le comportement de l'assuré importe plus que le résultat de sa démarche. Le Tribunal fédéral a considéré qu'en période de chômage, le fait qu'un emploi offert ne corresponde pas au niveau de qualification ou au vœu professionnel d'un assuré, n'autorise pas encore celui-ci à refuser cette occasion de travail, car il n'est pas possible de réaliser tous ses idéaux (DTA 1987 page 34). L'assuré ne fournissait aucun élément permettant de revoir la décision litigieuse; c'est dès lors à juste titre que le service juridique avait retenu que lors de son entretien d'embauche l'assuré n'avait montré aucun intérêt à obtenir le poste proposé et qu'une sanction avait été prononcée à son égard. Cette sanction respectait le principe de la proportionnalité, étant conforme au barème du SECO.

9. Par courrier du 2 janvier 2019, l'OCE s'est adressé sous pli simple à l'assuré, à son adresse genevoise. Par courrier recommandé du 12 décembre 2018, l'OCE lui avait fait parvenir sa décision suite à son opposition du 20 septembre 2018. Ce pli n'ayant pas été retiré à la poste, à l'intérieur du délai de garde de 7 jours, il avait été retourné à l'expéditeur avec la mention « non réclamée ». Par ce courrier, cette décision du 12 décembre 2018 lui était à nouveau adressée, sous pli simple. Son attention était toutefois attirée sur le fait que le délai de 30 jours pour contester la décision avait commencé à courir à l'échéance du délai de garde de 7 jours suite à la première notification infructueuse.
10. Par courrier du 14 janvier 2019, de son adresse à Dublin, l'assuré a saisi la chambre des assurances sociales d'un recours contre la décision du 12 décembre 2018. Il tenait à souligner plusieurs points pour mettre en lumière qu'il n'avait jamais été question pour lui de montrer un quelconque désintérêt pour le poste, et qu'il aurait considéré toute proposition pour mettre fin à sa période de chômage le plus rapidement possible :
 1. Il relève tout d'abord que sa situation avait très rapidement évolué et sa période de chômage avait été interrompue le 24 septembre 2018, ayant accepté un poste chez E_____ à Dublin. Ce poste, comme celui offert chez C_____, lui avait été proposé pour un salaire inférieur à son ancien salaire, et sans aucune équipe à gérer, mais cela n'avait pas été un frein pour accepter cette offre. Il produisait pour preuve l'offre de E_____ stipulant un salaire brut de EUR 80'000.- annuels.
 2. Il revient sur ses explications sur opposition, et commente à nouveau l'affirmation selon laquelle "l'offre de la société ne correspondait pas à ses attentes" ; aucune offre ne lui avait été transmise, mais uniquement un courriel pour l'informer que sa candidature n'avait pas été retenue au profit d'autres candidats; ceci sans mettre en avant des prétentions salariales et managériales trop hautes ou un comportement inadéquat. Il produisait ce courriel reçu le 29 août 2018.
 3. Il avait mené l'entretien chez C_____ comme tous les autres entretiens auxquels il avait pu être convoqué, avec la plus grande franchise sur ses expériences précédentes. Lorsque les questions lui étaient posées, il avait pu effectivement mettre en avant ses ambitions et ses perspectives de carrière, comme dans tout entretien. Cela fait partie du processus de recrutement et ne démontre en aucun cas un désintérêt pour le poste. Dans ce cadre, le poste proposé par C_____ l'était effectivement pour une durée déterminée; il s'était permis d'évoquer et de poser des questions sur une possible suite en cas de performances excellentes et de bonne entente avec l'ensemble des équipes. Lorsque les questions ont été posées, il avait également évoqué ses expériences précédentes, dont son rôle de manager en audit chez B_____ et ses compensations, en restant informatif et sans montrer qu'il refuserait un poste à rémunération ou responsabilités inférieures.

4. Pour preuve de sa bonne foi il invitait la chambre de céans à contacter sa conseillère ORP, qui pourra confirmer le grand sérieux avec lequel il avait effectué ses recherches d'emploi, postulé et mené ses entretiens entre le 31 mars et le 24 septembre 2018 pour mettre fin le plus rapidement possible à sa période d'inactivité.

Le courriel annexé au recours, daté du 29 août 2018 à 11h38, par l'équipe des ressources humaines de C_____ SA, est libellé comme suit :

" *Subject: Your application for the position Financial Analyst.*

We appreciate your interest in C_____ SA and the time you've invested in applying for this opening. We ended up forward with other candidates whose skills and qualifications more closely fit our requirements, but we'd like to thank you for giving us the opportunity to learn about your background and experience. We wish you good luck with your job search and professional endeavors. Best regards. Sincerely. "

soit en traduction libre :

"objet : votre offre de services pour le poste d'analyste financier.

Nous apprécions l'intérêt que vous portez à C_____ SA et le temps que vous avez investi pour postuler à ce poste. Nous avons finalement été de l'avant avec d'autres candidats dont les compétences et qualifications correspondaient mieux à nos exigences, mais nous aimerions vous remercier de nous avoir donné l'occasion de connaître votre profil et votre expérience. Nous vous souhaitons bonne chance dans votre recherche d'emploi et vos projets professionnels. Meilleures salutations. Sincèrement. "

11. Le recours n'étant pas signé, la chambre de céans a imparti au recourant, un délai au 6 février 2019 pour lui faire parvenir son recours signé, sous peine d'irrecevabilité. Il était également invité dans le même délai à lui communiquer la décision entreprise.
12. La chambre de céans a reçu le recours régularisé et la copie de la décision entreprise, le 28 janvier 2019.
13. L'intimé a conclu au rejet du recours par courrier du 18 février 2018. L'assuré n'apportant aucun élément nouveau permettant de revoir la décision précitée, l'intimé persiste intégralement dans les termes de la décision entreprise. L'intimé relève encore « à toutes fins utiles » que le dossier transmis en annexe à cette écriture « contient les pièces actuellement en notre possession, mais il n'a pas la prétention d'être exhaustif ».
14. Par courrier du 21 février 2019, la chambre de céans a communiqué la prise de position de l'intimé au recourant et lui a imparti un délai pour une éventuelle réplique. La chambre de céans l'invitait également et dans le même délai à lui indiquer s'il souhaitait être entendu en audience de comparution personnelle, à défaut de quoi la cause serait gardée à juger sur la base du dossier.

15. Le recourant ne s'étant pas manifesté, la chambre de céans a indiqué aux parties, que la cause était 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), 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. Le recours a été interjeté en temps utile, compte tenu de la suspension du délai du 18 décembre au 2 janvier inclusivement (art. 38 al. 4 let. c et art. 60 LPGA). Il satisfait aux 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).

Le recourant a qualité pour recourir, étant touché par la décision attaquée et ayant un intérêt digne de protection à son annulation ou sa modification (art. 59 LPGA).

Le recours est donc recevable.

3. L'objet du litige et de déterminer si c'est à juste titre que l'intimé a considéré que l'assuré, par son comportement lors de l'entretien d'embauche avec C_____ SA pour le poste auquel il avait été assigné et avait postulé, a fait échouer une opportunité de sortir rapidement du chômage, et partant de réduire le dommage de l'assurance-chômage, commettant de la sorte une faute grave sanctionnée par la suspension du droit à l'indemnité pour une période de 31 jours.
4. a. L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. L'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, être sans emploi ou partiellement sans emploi, avoir subi une perte de travail à prendre en considération, être domicilié en Suisse, avoir achevé sa scolarité obligatoire et n'avoir pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne pas toucher de rente de vieillesse de l'AVS, remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en être libéré, être apte au placement et satisfaire aux exigences de contrôle (art. 8 al. 1 LACI). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), ainsi que – dans les limites d'admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 p. 5 s. et doctrine et jurisprudence citées) – par les instructions édictées par le SECO en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une

application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC).

La condition de satisfaire aux exigences de contrôle, posée par l'art. 8 al. 1 let. g LACI, renvoie aux devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle prévus par l'art. 17 LACI. Cette disposition-ci impose aux chômeurs des devoirs matériels (al. 1 et 3) – qui concernent la recherche et l'acceptation d'un emploi, ainsi que la participation aux mesures de marché du travail et aux séances et entretiens obligatoires – et des devoirs formels (al. 2) – qui ont pour objet l'inscription au chômage et la revendication régulière des prestations au moyen de formules officielles (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 1 ad art. 17).

b. La violation de ces obligations expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité. En effet, selon l'art. 30 al. 1 LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (let. c) ou n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (let. d).

Notamment dans de tels cas, l'assuré adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Il n'est en principe pas d'emblée privé de prestations, mais tout d'abord sanctionné en application de l'art. 30 al. 1 let. c ou d LACI, puis, en cas de violations répétées, déclaré inapte au placement, en vertu des art. 8 al. 1 let. f et 15 LACI. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire que, du moins sauf réitérations, la sanction prévue par l'art. 30 al. 1 LACI 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 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3; Boris RUBIN, op. cit., n. 3 ad art. 17, n. 5 ad art. 30). La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Soziale Sicherheit, SBVR vol. XIV, 2^{ème} éd. 2007, p. 2424, n. 825).

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). Selon l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans

être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, op. cit., n. 114 ss ad art. 30).

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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 ; 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1).

Sauf pour un manquement d'une aussi faible gravité qu'une absence isolée à un entretien à l'ORP, le prononcé d'une suspension ne suppose pas qu'un avertissement préalable ait été adressé à l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 8C_834/2010 du 11 mai 2011 consid. 2.5 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 63 ad art. 30). Il n'est en particulier pas nécessaire qu'un assuré ait été renseigné au sujet de son obligation d'accepter un emploi convenable pour qu'une sanction puisse être prononcée en cas de refus d'emploi (Boris RUBIN, op. cit., n. 11 ad art. 16, n. 63 ad art. 30).

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, qui est soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou a abusé ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2 ; 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 ; arrêt 8C_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR, 2008, ALV, n° 12, p. 35). 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 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.2 ; 8C_601/2012 consid. 4.2, non publié in ATF 139 V 164 et les références).

Le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance (donc de la CJCAS) n'est en revanche pas limité dans ce contexte à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« Angemessenheitskontrolle »). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le

point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.3 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 110 ad art. 30).

d. Selon l'art. 30 al. 2 LACI, l'autorité cantonale prononce les suspensions au sens de l'al. 1 (not. let. c et d). Dans d'autres cas, ce sont les caisses qui statuent.

5. a. Visant à accélérer le processus d'acceptation d'un emploi et de sortie du chômage, l'art. 16 LACI exprime le devoir de chaque assuré d'accepter tout emploi convenable, en partant d'une conception large de cette notion, qu'il définit négativement, à son al. 2, par l'énumération exhaustive des cas dans lesquels cette obligation tombe, faute de travail réputé convenable. Le principe est ainsi qu'à moins d'être visé par l'une ou l'autre de ces exceptions, tout travail est en principe convenable. L'art. 17 al. 1 phr. 2 LACI précise que pour éviter ou abrégé le chômage, l'assuré doit chercher du travail au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Ainsi, si dans un premier temps ses recherches d'emploi doivent porter sur ses activités de prédilection, sauf si celles-ci sont touchées par le chômage (DTA 1979 p. 56), elles doivent assez rapidement s'étendre à d'autres activités qu'à celles qu'il avait exercées précédemment, pour englober progressivement tout emploi potentiel répondant à la notion – assez large – de travail convenable au sens de l'art. 16 LACI (ATAS/429/2016 du 1^{er} juin 2016 consid. 4b, Boris RUBIN, op. cit., n. 1 ss ad art. 16, n. 27 ad art. 17).

b. L'emploi considéré d'analyste financier constituait un emploi convenable, pour lequel une assignation à postuler pouvait lui être faite, ce que le recourant ne conteste pas, ayant d'ailleurs dûment fait acte de candidature, dans le délai lui avait été imparti pour ce faire. Son dossier a d'ailleurs été retenu et il a eu un entretien d'embauche au cours duquel il a pu se présenter et discuter concrètement des caractéristiques du poste offert par C_____ SA.

c. Comme la chambre de céans l'a déjà rappelé (ATAS/648/2017 du 18 juillet 2017 consid. 3b ; ATAS/788/2016 du 4 octobre 2016 consid. 5a ; ATAS/918/2015 du 30 novembre 2015 consid. 6), il y a refus d'un travail convenable non seulement en cas de refus d'emploi formulé explicitement, mais aussi lorsque l'assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur potentiel, ne le fait que tardivement, ou en posant des restrictions ou manifestant des hésitations à s'intéresser véritablement au poste considéré, ou encore en faisant échouer la conclusion du contrat par un comportement trahissant un manque d'empressement voire un désintérêt manifeste à vouloir s'engager (Boris RUBIN, op. cit., n. 66 ad art. 30 et jurisprudence citée).

6. Selon une jurisprudence constante, le juge des assurances sociales apprécie la légalité des décisions attaquées, en règle générale, d'après l'état de fait existant au moment où la décision litigieuse a été rendue. Les faits survenus postérieurement, et qui ont modifié cette situation, doivent normalement faire l'objet d'une nouvelle décision administrative (ATF 121 V 366 consid. 1b et les références). Les faits survenus postérieurement doivent cependant être pris en considération dans la mesure où ils sont étroitement liés à l'objet du litige et de nature à influencer l'appréciation au moment où la décision attaquée a été rendue (ATF 99 V 102 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances I 321/04 du 18 juillet 2005 consid. 5).

Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). 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 360 consid. 5b ; 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

Si 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 469 consid. 4a ; 122 III 223 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 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 94 consid. 4b ; 122 V 162 consid. 1d).

7. En l'espèce, le service juridique de l'OCE a fondé sa décision de suspension de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité sur le fait que, le 25 juillet 2018, l'employeur (potentiel : C_____ SA) aurait retourné à l'ORP la liste récapitulative des assurés auxquels cet emploi avait été assigné, sur laquelle il était mentionné que l'assuré avait pris contact mais n'avait pas été engagé au motif que l'offre (de C_____ SA) ne correspondait pas aux attentes de l'intéressé, que ses prétentions salariales étaient très hautes et qu'il était à la recherche d'un rôle de manager à plus ou moins long terme. La décision sur opposition du 12 décembre 2018 a du reste repris comme tel, cet argument.

Le recourant a exposé, tant dans son opposition, que dans son recours, qu'il n'avait jamais refusé ce poste, ni laissé entendre que celui-ci ne l'intéresserait pas ; qu'il avait participé à cet entretien d'embauche comme à tous ceux auxquels il avait été amené à participer, avec la plus grande franchise sur ses expériences précédentes. Lorsque les questions lui étaient posées, il a pu effectivement mettre en avant ses ambitions et ses perspectives de carrière comme dans tout entretien. Cela fait partie du processus de recrutement et ne démontre en aucun cas un désintérêt pour le poste. Dans ce cadre, le poste proposé par C_____ était effectivement pour une durée déterminée, et il s'était permis d'évoquer et de poser des questions sur une possible suite en cas de performances excellentes et de bonne entente avec l'ensemble des équipes. Lorsque les questions ont été posées, il avait également évoqué ses expériences précédentes, dont son rôle de manager en audit chez EY, en restant informatif et sans montrer qu'il refuserait un poste à rémunération ou responsabilités inférieures. Il avait du reste, dans l'intervalle, été engagé par E_____ en Irlande, à des conditions inférieures à son précédent salaire, et sans aucune équipe à gérer, mais cela n'avait pas été un frein pour accepter l'offre qui lui avait été faite.

Il fait encore valoir que C_____ SA ne lui a jamais formulé une offre, mais lui a en revanche adressé, le 29 août 2018 le courriel qu'il a produit (cf. ci-dessus En fait ad ch. 10).

Il convient donc d'examiner les éléments du dossier permettant de déterminer, au degré de la vraisemblance prépondérante si, dans le cas d'espèce, la faute reprochée au recourant est établie.

a. La chambre de céans remarque préalablement que lorsqu'elle invite une assurance intimée à lui adresser sa réponse, elle sollicite dans le même délai la production de son dossier. Depuis un certain temps, l'intimé remarque systématiquement dans ses brèves déterminations au sujet des recours dont ses décisions sur opposition font l'objet, « ... à toutes fins utiles que le dossier qui vous est remis en annexe contient les pièces actuellement en notre possession, mais il n'a pas la prétention d'être exhaustif. » Quoi que l'on puisse penser de la pertinence ou même de l'utilité d'une telle remarque, elle ne dispense toutefois pas l'intimé de produire l'intégralité du dossier sur lequel il s'est fondé pour rendre la décision entreprise. Dans le cas d'espèce, la chambre de céans constate que le dossier versé à la procédure par l'intimé ne comporte pas la copie de la « liste récapitulative des assurés auxquels cet emploi avait été assigné, sur laquelle serait mentionné que l'assuré avait pris contact mais qu'il n'avait pas été engagé au motif que l'offre ne correspondait pas à ses attentes, que ses prétentions salariales étaient très hautes et qu'il était à la recherche d'un rôle de manager à plus ou moins long terme » ; or , selon l'intimé, ce document avait été reçu par l'ORP le 25 juillet 2018. La décision entreprise, et celle qu'elle vient confirmer reposant essentiellement sur cette pièce, l'OCE eut été bien inspiré de vérifier qu'elle figurait bien dans son dossier, d'autant qu'il prétend dans sa réponse produire le dossier contenant « les pièces actuellement

en notre possession... ». Dans cette mesure, on voit mal que l'intimé ait pu se prononcer sur opposition, sur la base des pièces sur lesquelles le service juridique s'était prononcé préalablement, sans que cette pièce ne figurât au dossier. Quoi qu'il en soit, et au vu de ce qui va suivre, la chambre de céans estime inutile de compléter l'instruction de la cause en invitant l'intimé à produire le document en question.

b. Partant en effet de l'idée que l'intimé a bien rendu la décision litigieuse sur la base d'une pièce, en sa possession, dont le contenu a fidèlement été rapporté dans la décision du 11 septembre 2018, repris dans la décision sur opposition objet du présent recours, la chambre de céans considère que même si la brève explication qu'aurait apporté C_____ SA à propos du recourant, sur la liste récapitulative dressée ou remplie par elle à fin juillet 2018, elle ne saurait avoir le sens que l'intimé voudrait lui donner. En effet, cette remarque ne démontre pas à elle seule que le postulant aurait, par son comportement, laissé entendre à l'employeur potentiel que le poste proposé de l'intéresserait pas, ou qu'il aurait, lors de l'entretien d'embauche, invoqué sciemment des faits et considérations propres à dissuader l'employeur potentiel de l'engager. Non seulement les explications que le recourant a données sur le déroulement de l'entretien d'embauche et le contexte dans lequel il aurait fait référence à son emploi précédent, notamment en termes de salaire, et de ses aspirations à long terme, ne paraissent pas insolites, mais l'on doit au contraire situer ces éléments dans le déroulement usuel d'un entretien au cours duquel les parties ont échangé librement, de bonne foi et de façon sincère.

c. Mais il y a plus : cette remarque, qui est probablement le fruit de réflexions de l'employeur potentiel qui ont guidé son choix, finalement porté sur d'autres candidats, doit être mis en perspective avec le courriel que C_____ SA a pris la peine d'adresser à l'assuré, à fin août 2018. Le contenu de ce courriel, plus détaillé fait quant à lui référence à l'impression qu'a pu donner le candidat à cet employeur potentiel; il ne recèle, même entre les lignes, pas le moindre indice donnant à penser que l'intéressé aurait, lors des pourparlers, posé des restrictions ou manifesté des hésitations à s'intéresser véritablement au poste considéré, ou encore en faisant échouer la conclusion du contrat par un comportement trahissant un manque d'empressement voire un désintérêt manifeste à vouloir s'engager, au sens de la doctrine et de la jurisprudence susmentionnées. En effet, C_____ SA écrit à l'assuré: « Nous apprécions l'intérêt que vous portez à C_____ SA et le temps que vous avez investi pour postuler à ce poste. Nous avons finalement été de l'avant avec d'autres candidats dont les compétences et qualifications correspondaient mieux à nos exigences, mais nous aimerions vous remercier de nous avoir donné l'occasion de connaître votre profil et votre expérience... ». Au vu de ce qu'écrit dès lors spontanément C_____ SA à l'assuré, à fin août 2018, aucun élément du dossier ne permettant d'inférer le contraire, cet employeur confirme expressément avoir perçu l'intérêt que le postulant a manifesté pour la société et pour le poste offert, reconnaît à ce dernier son investissement personnel pour se présenter de

manière convaincante, en décrivant - lors des pourparlers - son profil et son expérience, que manifestement C_____ SA a appréciés, n'écartant pas d'emblée, et de loin, cette candidature; ceci quand bien même l'employeur a finalement opté pour le profil de candidats répondant mieux à ses exigences, ce qui ne saurait évidemment pas être imputé à l'intéressé. En d'autres termes, le principe même de ce courriel, et son contenu, ne saurait conduire à considérer que l'intéressé, par son comportement, aurait dissuadé l'employeur potentiel de s'intéresser à sa candidature, en l'écartant d'emblée.

Cette interprétation est encore renforcée par d'autres éléments du dossier qui conduisent la chambre de céans à admettre, dans le cas d'espèce, que l'on ne saurait imputer à faute au recourant de ne pas avoir consacré tous ses efforts, y compris par rapport à l'offre de poste litigieuse, pour sortir le plus rapidement possible du chômage, notamment en laissant en l'occurrence échapper la possibilité d'en sortir rapidement. Certes, l'intéressé a lui-même résilié son contrat de travail avec EY, sans être assuré de disposer d'un nouveau poste de travail avant de prendre cette décision, et il a été sanctionné pour cette faute (32 jours de suspension). Il n'empêche toutefois qu'avant même d'émarger au chômage, il a activement recherché un nouvel emploi. De même, après son inscription, il a régulièrement recherché personnellement un emploi, en qualité et en quantité; il s'est soumis aux mesures MMT qui lui ont été proposées; enfin il a accepté une offre de services à l'étranger, dont les conditions salariales étaient globalement comparables au poste litigieux, soit inférieures à celles dont il disposait dans son précédent emploi, sans d'autre part que ce poste ne corresponde précisément à ses aspirations de trouver à terme un poste de manager, avec la responsabilité d'une équipe.

Au vu de ce qui précède, la chambre de céans estime, au degré de la vraisemblance prépondérante exigée en matière d'assurances sociales, que dans le cas d'espèce, l'intimé ne pouvait objectivement pas reprocher au recourant d'avoir délibérément laissé échapper une chance de sortir rapidement du chômage, et partant de ne pas avoir tout mis en œuvre pour réduire le dommage de l'assurance-chômage.

La chambre des assurances sociales considère dès lors qu'il est inutile, dans le cas particulier, de procéder à des actes d'instruction complémentaires, comme par exemple, comme le suggère le recourant, de procéder à l'audition de sa conseillère en personnel, et pas davantage à interpellier le ou les représentants de C_____ SA qui se sont exprimés dans le cadre de ce dossier, car le résultat de ces investigations complémentaires ne changerait rien à l'issue du recours (appréciation anticipée des preuves, selon la jurisprudence citée précédemment).

Au vu de ce qui précède, on ne saurait donc reconnaître une faute, qui plus est grave, au recourant, et partant le sanctionner pour un comportement qu'à tout le moins au degré de la vraisemblance prépondérante il n'a pas eu.

8. Le recours doit donc être admis et la suspension de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité dès le 29 juin 2018, confirmée par la décision entreprise, doit être annulée.
9. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA et 89H al. 1 LPA).

**PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet et annule la décision sur opposition de l'office cantonal de l'emploi du 12 décembre 2018, confirmant la décision du service juridique de l'OCE du 11 septembre 2018.
3. Dit que la procédure est gratuite.
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.

La greffière

Le président

Florence SCHMUTZ

Mario-Dominique TORELLO

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le