RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/386/2019 **ATAS/265/2019**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 25 mars 2019

6ème Chambre

En la cause

Madame A_____, domiciliée à VESSY, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître Clara WACK	recourante

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis Service juridique ; Rue des Gares 16 ; Case postale 2660, GENEVE	intimé

Siégeant : Valérie MONTANI, Présidente ; Teresa SOARES et Jean-Pierre WAVRE, Juges assesseurs

EN FAIT

1. Madame A_____ (ci-après : l'assurée), née le _____ 1991, domiciliée _____, chemin B_____, 1234 Vessy, titulaire d'un diplôme d'hôtelière-restauratrice de l'école hôtelière de Genève du 13 octobre 2016, s'est inscrite à l'Office régional du placement (ci-après : l'ORP) le 9 février 2018.

2. Par décision du 5 mars 2018, l'Office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE) a suspendu le droit à l'indemnité de l'assurée pour une durée de deux jours en raison de recherches personnelles d'emploi insuffisantes quantitativement entre le 19 janvier et le 8 février 2018.

3. Par décision du 5 avril 2018, la caisse de chômage SYNA a suspendu le droit à l'indemnité de l'assurée pour une durée de quatorze jours.

4. Le 6 juillet 2018, l'agence C_____ S.A. (ci-après : C_____) a contacté téléphoniquement l'assurée pour lui proposer un emploi de cheffe de partie à Gland, avec horaires coupés.

5. Par courriel du même jour, le service de l'emploi du canton de Vaud a informé l'assurée que sa candidature avait été transmise à C_____ pour un emploi comme cheffe de partie.

6. Par courriel du même jour, l'assurée a répondu au service de l'emploi du canton de Vaud qu'elle était surprise d'avoir été contactée par C_____, sans avoir reçu d'assignation. Elle recherchait avec sa conseillère un emploi en cuisine avec horaires continus ou en administration ; elle requérait des détails concernant ce poste.

7. Par courriel du même jour, l'assurée a informé sa conseillère en personnel de l'OCE qu'elle était dans l'incompréhension de recevoir un courriel d'assignation du Service employeur du canton de Vaud, sans aucun détail et qu'un travail de cuisinière en horaires coupés dans un autre canton était trop compliqué au niveau financier, des transports et des horaires.

8. Par courriel du 10 juillet 2018, le service de l'emploi du canton de Vaud a répondu à l'assurée qu'il se chargeait de transmettre les dossiers aux employeurs qui annonçaient des places vacantes.

9. A la demande de l'OCE, l'assurée a indiqué le 30 août 2018 qu'elle avait refusé le poste de cheffe de partie à Gland car elle n'avait reçu aucun détail de cet emploi, que l'assignation émanait du canton de Vaud, qu'elle n'avait pas de voiture, que les déplacements en train lui coûteraient cher et qu'un travail avec des horaires coupés, hors du canton, lui demandait de partir très tôt le matin pour rentrer vers minuit, sans possibilité de rentrer pendant la pause de l'après-midi.

10. Par décision du 17 octobre 2018, l'OCE a suspendu le droit à l'indemnité de l'assurée pendant une durée de vingt-trois jours en relevant que l'assurée avait refusé sans motif valable un emploi de cheffe de partie prévu du 17 juillet au

31 août 2018. Le barème du Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO) prévoyait une suspension de quinze à vingt jours en cas de premier refus d'un emploi convenable d'une durée de quatre semaines et de vingt à vingt-sept jours si l'emploi était de deux mois. Par ailleurs, il s'agissait d'un deuxième manquement.

11. Le 1er novembre 2018, l'assurée a signé un contrat comme serveuse pour D_____ et l'ORP a annulé son dossier.

12. Le 16 novembre 2018, l'assurée a fait opposition à la décision de l'OCE du 17 octobre 2018, en faisant valoir qu'elle avait reçu le 6 juillet 2018 un appel téléphonique de C_____ l'informant qu'un emploi comme cheffe de partie dans un restaurant à Gland était ouvert, avec des horaires de travail coupés, ce qui lui créerait des problèmes financiers liés aux transports et des problèmes d'horaires ; sa conseillère en placement avait été absente pendant un certain temps. Si l'horaire était de 8h30 à 23h30 avec une coupure entre 14h et 17h, il équivalait à une activité de douze heures par jour, ce qui violait la convention collective de travail. Cet emploi n'était pas convenable, de sorte qu'elle n'avait pas l'obligation de l'accepter. Elle n'avait reçu qu'une autre assignation le 4 mai 2018 à laquelle elle avait donné suite ; pour le reste, il s'agissait de dix-huit employeurs à qui l'OCE avait transmis son dossier ; elle avait effectué ses recherches de travail avec sérieux et assiduité et avait, avec persévérance, trouvé un emploi à 86,6 % comme serveuse chez F_____. Elle souhaitait un horaire régulier, ayant vécu une mauvaise expérience dans son dernier emploi de douze heures de travail par jour.

13. Par décision du 12 décembre 2018, l'OCE a rejeté l'opposition de l'assurée, au motif que les arguments de l'assurée ne pouvaient être retenus car, selon le plan d'actions du 15 février 2018, elle recherchait un emploi en tant que cuisinière ou cheffe de partie et que les horaires coupés étaient fréquents dans ces professions. Par ailleurs, l'assurée n'avait pas démontré de manière crédible que cet emploi n'était pas convenable, compte tenu de la courte distance entre Genève et Gland, soit quelques dix-neuf minutes en train par trajet de ville à ville, du fait qu'elle n'avait pas d'obligation d'ordre familial qu'elle n'aurait pas pu honorer en prenant cet emploi, qu'en outre cet emploi n'était prévu que pour une durée déterminée d'un mois et demi, si bien que l'effort qu'elle aurait dû consentir pour diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage n'était pas disproportionné, au vu de sa situation personnelle, et notamment de son âge et de sa situation familiale.

14. Le 29 janvier 2019, l'assurée, représentée par une avocate, a recouru auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice à l'encontre de la décision de l'OCE du 12 décembre 2018, en concluant principalement à son annulation et, subsidiairement, à la réduction de la sanction. Elle n'avait pas refusé un emploi convenable car elle n'avait pas reçu d'assignation, ni de description de poste et il n'était pas établi qu'elle aurait été engagée si elle avait donné suite à la proposition de C_____. La durée de l'emploi ne lui avait pas été communiquée ; le temps de trajet n'était pas calculable car on ne lui avait pas communiqué l'emplacement du restaurant et il n'était pas établi que l'emploi était conforme à la convention

collective de travail. L'autorité n'avait pas établi que l'emploi était convenable. L'OCE n'aurait pas dû prendre en compte la première sanction due à une faute très légère. La sanction était disproportionnée, compte tenu des inconvénients liés au poste proposé, à sa préférence pour un emploi en continu ou dans l'administration et à sa persévérance dans la recherche d'un emploi.

15. Le 14 février 2019, l'OCE a conclu au rejet du recours.

16. Le 11 mars 2019, la chambre de céans a entendu les parties en audience de comparution personnelle.

    La recourante a déclaré : « Je suis toujours en emploi et cela depuis le 1er novembre 2018.

    Le 6 juillet 2018 j'ai reçu un téléphone de C_____ SA, agence de placement, qui m'a informé qu'elle avait reçu ma candidature par le biais du chômage du Canton de Vaud. Elle m'a proposé un poste de cheffe de partie à Gland, j'étais surprise de cette démarche qui provenait du chômage vaudois ce d'autant que j'avais discuté avec ma conseillère pour cibler un emploi qui ne soit pas dans un autre canton et qui propose un horaire continu ou en administration. J'ai demandé des détails sur le poste mais C_____ ne me les a pas donnés. On m'a précisé qu'il s'agissait d'un horaire coupé. En général, un tel horaire, en tant que cheffe de partie, va de 8h à 14 - 15h puis de 16h30 à minuit. On ne m'a pas dit qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée. J'ai fait part de ma surprise à C_____ en disant que c'était compliqué pour moi d'aller travailler à Gland en raison des horaires et des trajets, en particulier du coût de ceux-ci. La personne de C_____ m'a alors répondu que dans ces conditions elle ne me transmettrait pas les détails du poste. Si j'avais su que c'était un CDD je l'aurais accepté. On ne m'a pas dit s'il s'agissait d'un 100 % mais je recherchais un poste à plein temps. J'ai considéré que le poste n'était pas adapté car c'était déjà compliqué de travailler comme cheffe de partie à Genève, comme je l'avais fait au E_____ avec des horaires coupés, comprenant parfois seulement trente minutes de pause. J'estime ne pas avoir refusé de poste, car je n'ai pas dit « non ». Le téléphone était très bref et je pense qu'ils ont compris mon intervention comme un refus.

    L'école hôtelière nous forme plus pour un job en administration que sur le terrain. Ma passion était la cuisine mais je voulais me rediriger vers un travail administratif sans exclure toutefois un métier en cuisine.

    Je précise que j'ai démissionné car mon contrat initialement prévu en CDI a été établi seulement le 18 janvier, en CDD au 28 février, et que l'employeur ne respectait pas les horaires, nous filmait en cuisine et payait les salaires en retard.

    J'étais inscrite dans d'autre agence de placement lesquelles me transmettaient le détail des postes qu'elles me proposaient, ce qui n'a pas été le cas de C_____.

    J'ai été payée jusqu'à fin janvier par E_____, je me suis inscrite au chômage le 9 février mais j'ai été indemnisée qu'à partir de début avril, sauf erreur de ma part.

Il est possible que j'aie reçu une sanction de la part de la Caisse SYNA pour chômage fautif à la suite de ma démission ».

Le représentant de l'OCE a déclaré : « Le poste de cheffe de partie a été mis par C_____ SA sur la plateforme Job Home, qui est une plateforme commune aux ORP des différents cantons. Les assurés donnent leur consentement pour que leurs coordonnées soient postées sur la plateforme, ce qui a été le cas de la recourante. Les emplois sont vérifiés par le service employeurs du Canton de Genève, pour voir s'ils conviennent au profil de la personne concernée (salaire, déplacement, nature de l'emploi).

La démarche du service employeur du canton de Vaud équivaut à une assignation.

Nous avons appliqué le barème du SECO soit une sanction possible entre quinze et vingt jours de suspension (bulletin LACI D79 2A chiffre 4). Nous sommes partis d'une sanction de vingt jours et l'avons majoré de vingt (recte : trois) jours en raison d'une récidive. Nous avons pris la sanction maximale car nous avons estimé que le comportement de la recourante le méritait.

La sanction précédente était une suspension de deux jours pour recherches insuffisantes avant chômage. La majoration est automatiquement de trois jours.

Nous n'avons pas du tout tenu compte de la décision de la Caisse SYNA.

Lors de l'inscription de la recourante, elle a expressément mentionné qu'elle recherchait des emplois de cuisinière et de cheffe de partie, souhait renouvelé lors de la signature du plan d'actions du 15 février 2018.

Tout demandeur d'emploi doit diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage. Dans ce sens il ne peut faire valoir de réserves relevant d'un choix personnel lorsqu'un poste lui est proposé ».

17. Sur quoi la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), 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.

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

3. Le litige porte sur le point de savoir si l'intimé était fondé à suspendre le droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-trois jours.

4. a. L'art. 16 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage.

En vertu de l'art. 17 al. 3, 1ère phrase LACI, l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé.

Selon l'art. 30 LACI al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi qu'il 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.

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 et les références citées). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin justement de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. d LACI sanctionne en particulier l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'office du travail par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (ATF 125 V 197 consid. 6a ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3).

Selon la jurisprudence, ne pas donner suite à une assignation, à postuler pour un emploi à repourvoir représente une violation de l'obligation de diminuer le dommage ; cela revient à laisser échapper une possibilité concrète – quoique incertaine – de retrouver un travail, le comportement de l'assuré important à cet égard plus que le résultat effectif du dépôt d'une candidature en termes d'obtention ou non d'un engagement (ATF 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31 ; ATF 122 V 34 consid. 3b ; DTA 2002 p. 58, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 436/00 consid. 1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3 ; 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 2 et 8C_746/2007 du 11 juillet 2008 consid. 2). Aussi le défaut de candidature déposée est-il assimilé, sur le plan du principe, à un refus d'un emploi convenable, autrement dit à la violation d'une obligation qui, à l'instar de celle d'accepter un travail convenable, revêt une importance indéniable (arrêt du Tribunal fédéral des assurances U 368/99 du 16 mars 2000 ; ATAS/344/2017 du 2 mai 2017 consid. 5). Il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 122 V 34 consid. 3b ; DTA 2002 p. 58 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 436/00 consid. 1 ;

ATF 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3, 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 2 et 8C_746/2007 du 11 juillet 2008 consid. 2). Les éléments constitutifs d'un refus de travail sont également réunis lorsqu'un assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou qu'il ne déclare pas expressément, lors de l'entrevue avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral C 126/02 du 24 juin 2003), ou qu'il pose des restrictions ou manifeste 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, commentaire de la loi sur l'assurance-chômage 2014, n°66, art. 30 et jurisprudence citée).

5. a. L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours.

Conformément à l'art. 45 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), la suspension dure d'un à quinze jours en cas de faute légère (al. 3 let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (al. 3 let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (al. 3 let. c). Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (al. 4 let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (al. 4 let. b). Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les deux dernières années sont prises en compte dans le calcul de la prolongation (al. 5).

b. Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (cf. art. 45 al. 3 OACI) ; demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral C 128/04 du 20 septembre 2005). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, 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 consid. 3.4.3 et 3.5 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 245/06 du 2 novembre 2007 consid. 4.1).

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).

Le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance (donc de la chambre de céans) n'est 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)

c. En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : le SECO) a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC). 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).

La durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles (l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc.), des circonstances particulières (le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail, etc.), de fausses hypothèses quant à l'état de fait (par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi (Bulletin LACI IC [juillet 2018] / D64).

Selon le barème du SECO, le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est considéré comme une faute de légère à grave, sanctionné d'une suspension de l'indemnité de quinze à vingt jours pour un emploi d'une durée de quatre semaines (faute légère à moyenne) et de vingt à vingt-sept jours pour un emploi de deux mois (faute moyenne ; Bulletin LACI IC / D79 2.A ch. 4 et 5).

d. À titre d'exemples, le Tribunal fédéral a considéré que la durée de la suspension à trente et un jours - minimum de l'échelle prévue pour la faute grave -, fixée par l'ORP, tenait adéquatement compte de l'ensemble de circonstances. Contrairement à l'instance cantonale, il a retenu que l'attitude de l'assuré, lequel n'avait pas donné suite à une assignation au motif qu'il avait bien la volonté de postuler, mais qu'il ne l'avait pas fait car il attendait que l'offre paraisse dans la presse car il lui semblait préférable de répondre à une annonce plutôt que de dévoiler son statut de chômeur, dénotait, sinon un désintérêt pour le travail proposé, à tout le moins un manque de motivation sérieux. La proposition d'emploi de l'ORP enjoignait l'assuré de manière explicite et non équivoque à offrir ses services à l'employeur, de sorte qu'aucun malentendu ne pouvait être retenu (arrêt du Tribunal fédéral C 152/01 du 21 février 2002).

Dans une autre affaire, notre Haute cour a examiné la situation d'un assuré, sanctionné par une suspension de quarante jours de son droit à l'indemnité, au motif qu'il avait fait échouer deux opportunités d'emploi. L'assuré avait été assigné à deux emplois, mais n'avait pas contacté les entreprises en question. La commission cantonale de recours en matière d'assurance-chômage alors compétente avait admis le recours de l'assuré et réformé la décision attaquée en ce sens qu'elle avait réduit la durée de la suspension de quarante à seize jours. Saisi d'un recours, le Tribunal fédéral a jugé que les motifs retenus par les premiers juges pour procéder à une réduction de la durée de la suspension, à savoir d'une part que l'assuré était malade, bien que ce fait ne soit pas attesté médicalement et que l'intéressé lui-même n'eût pas eu connaissance de son affection, et d'autre part que son dossier ne révèle pas de problèmes particuliers avec les autorités compétentes en matière de chômage ne constituaient nullement des circonstances exceptionnelles justifiant une dérogation aux normes légales susmentionnées en matière de durée de la suspension pour faute grave. L'assuré ne pouvait, pour le surplus, rien déduire en sa faveur de la circonstance qu'un délai de trois à quatre mois s'était écoulé entre les faits et le moment auquel il avait été invité par l'ORP à s'expliquer sur son comportement. Partant, les premiers juges n'étaient pas fondés à réduire à seize jours la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage, durée qui apparaissait adéquate au regard de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce (arrêt du Tribunal fédéral C 207/02 du 22 octobre 2002).

Le Tribunal fédéral a confirmé, dans le cas d'un assuré sanctionné par une suspension de vingt-cinq jours au motif qu'il avait volontairement fait échouer le bon déroulement de la mesure de formation et d'accompagnement à la recherche d'emploi, que la faute de l'assuré n'était pas dépourvue d'une certaine gravité et ne pouvait être minimisée au point d'apparaître comme légère, étant rappelé qu'il avait manifesté une certaine obstination dans son refus, qui n'était objectivement pas justifié. De son côté, l'administration avait fait preuve de patience et ne l'avait pas sanctionné immédiatement, et lui avait laissé au contraire une seconde chance en lui proposant de nouvelles dates. Dans ces conditions, la faute devait être considérée

comme étant de gravité moyenne et l'administration n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en fixant la durée de la suspension à vingt-cinq jours, soit un peu plus que le milieu de la fourchette prévue pour ce type de faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C_759/2009 du 17 juin 2010).

6. 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 ; ATF 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).

7. 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 ; ATF 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).

8. a. En l'occurrence, rien ne permet de considérer que le travail proposé par le service de l'emploi du canton du Vaud à la recourante n'était pas convenable.

   La recourante, qui n'a pas été informée des détails du poste – hormis le fait qu'il s'agissait d'un horaire coupé -, se borne d'ailleurs à émettre des hypothèses quant à l'horaire de travail et quant à la durée quotidienne de travail qu'elle évalue à douze heures en supposant qu'elle viole la convention collective de travail de la branche. Ces reproches ne sont ainsi pas établis.

   Enfin, si l'on peut comprendre que la recourante souhaitait trouver un emploi dans le canton de Genève afin de limiter la durée et le coût des trajets et pouvoir se reposer à son domicile en cas d'emploi avec un horaire coupé, un travail situé à Gland ne saurait, de ce point de vue et comme relevé par l'intimé, être considéré comme non convenable, ce d'autant qu'il était de durée limitée.

   La recourante était donc dans l'obligation de répondre positivement à la proposition de C_____ et d'entreprendre immédiatement toutes les démarches utiles pour

présenter sa candidature et, le cas échéant, accepter le travail. Or, il est établi que la recourante a d'emblée, soit lors du téléphone avec C_____ le 6 juillet 2018, émis des réserves au sujet de l'intérêt qu'elle portait à ce poste, dans une mesure suffisamment importante pour que C_____ estime qu'il était inutile de communiquer à la recourante les détails du poste en cause et de poursuivre les démarches menant à une postulation. Par son comportement, la recourante a ainsi mis un terme au processus d'engagement. A cet égard, peu importe de savoir si, concrètement, elle aurait ou non été engagée, le simple fait d'avoir mis en échec le processus étant suffisant pour constituer une faute.

Par ailleurs, si la recourante s'était contentée de manifester son intérêt au lieu d'émettre de multiples réserves, elle aurait obtenu les détails du poste de la part de C_____ et pu constater que l'emploi était de durée déterminée, travail qu'elle était disposée à accepter, comme elle l'a précisé lors de l'audience du 11 mars 2019.

Au demeurant, sa faute doit être considérée comme de gravité légère à moyenne.

b. S'agissant de la sanction, l'intimé a abusé de son pouvoir d'appréciation en fixant à vingt-trois jours la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante, soit vingt jours, majoré de trois jours en raison d'une sanction antérieure.

En effet, bien que la suspension de base litigieuse respecte le barème du SECO (de quinze à vingt jours en cas de premier refus de donner suite à une assignation pour un emploi à durée déterminée entre quatre semaines et deux mois), il n'y a pas lieu, au vu des circonstances du cas d'espèce, de prendre en compte une sanction de base de vingt jours, soit le maximum admis par le barème du SECO, avant majoration en raison de la récidive. L'intimé motive sa décision en estimant que le comportement de la recourante mérite la sanction maximale (procès-verbal d'audience du 11 mars 2019). La chambre de céans estime que tel n'est pas le cas, les motifs invoqués par la recourante pour émettre des réserves quant à l'emploi proposé, s'ils ne peuvent être reconnus comme permettant de qualifier l'emploi de non convenable, n'étaient cependant pas dénués de tout fondement, ce d'autant plus qu'au moment où le poste litigieux lui a été proposé, la recourante était déstabilisée et sur ses gardes, ayant peu de temps auparavant vécu une mauvaise expérience professionnelle, avec un emploi, également comme cheffe de partie, qui s'était mal déroulé, notamment en raison d'horaires non respectés par l'employeur, (comprenant parfois seulement trente minutes de pauses), déclarations qui n'ont pas été contestées par l'intimé (procès-verbal du 11 mars 2019).

Par ailleurs, si l'on majore la sanction de base de trois jours supplémentaires de suspension, comme appliqué par l'intimé, la sanction finale est de dix-huit jours, soit une sanction qui tient plus justement compte du fait que la suspension précédente était légère, soit d'une durée de deux jours en raison de recherches personnelles d'emploi insuffisantes avant chômage, alors que l'intimé ne semble curieusement pas tenir compte, lors de la majoration - laquelle est présentée comme

étant automatiquement de trois jours (procès-verbal d'audience du 11 mars 2019) - de la gravité de la sanction antérieure.

9. Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours sera partiellement admis et la décision de sanction réformée dans le sens que la suspension du droit à l'indemnité de la recourante est réduite de vingt-trois à dix-huit jours.

   Vu l'issue du litige, une indemnité de CHF 1'500.- sera accordée à la recourante à titre de participation à ses frais et dépens (art. 61 let. g LPGA; art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en matière administrative du 30 juillet 1986 [RFPA - E 5 10.03]), à charge de l'intimé.

PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet partiellement.
3. Réforme la décision de l'intimé du 12 décembre 2018 dans le sens que la suspension du droit à l'indemnité est réduite de vingt-trois à dix-huit jours.
4. Alloue une indemnité de CHF 1'500.- à la recourante, à charge de l'intimé.
5. Dit que la procédure est gratuite.
6. 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	La présidente
Julia BARRY	Valérie MONTANI

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