

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 7 février 2019

Composition : Mme RÖTHENBACHER, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

V._____, à [...], recourant, représenté par Me Gilles-Antoine Hofstetter,
avocat à Lausanne,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne,
intimée.

Art. 16 al. 2, 30 al. 1 let. a et al. 3 LACI ; 45 al. 3 let. b OACI

E n f a i t :

A. V. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi, à 100 %, le 27 juin 2017 auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...]. Revendiquant les prestations du chômage à partir du 1^{er} juillet 2017, il a bénéficié, de la part de la Caisse cantonale de chômage, agence de l'[...] (ci-après : la caisse) de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation de deux ans du 3 juillet 2017 au 2 juillet 2019. Indemnisé à 70 % sur la base d'un gain assuré de 6'654 fr., l'indemnité journalière était de 214 fr. 65 ($\{6'654 \text{ fr.} \times 70\} / 100\} / 21.7 \text{ jours}$).

A compter du 1^{er} novembre 2017, l'assuré s'est vu proposer un emploi d'aide-comptable, à plein temps, par la société A. _____ SA, à [...] (GE). Le contrat de travail, non signé, enregistré au dossier le 6 novembre 2017 par la caisse, est libellé comme suit :

Article 1 Fonction

Monsieur V. _____ est engagé en qualité d'aide-comptable, à 100 %.

Article 2 Durée de l'engagement

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} novembre 2017.

Article 3 Temps d'essai, délai de congé

Une période d'essai de trois mois est instituée dès la date d'engagement.

Au cours de cette période, le présent contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de sept jours.

Après le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour la fin d'un mois en respectant les délais de congé suivants :

- 1 mois pendant la 1^{ère} année de service,
- 2 mois de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service,
- 3 mois dès la 10^{ème} année de service.

Sont réservés les cas de résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de travail.

Article 4 Durée et horaire de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 40 heures, réparties sur 5 jours, du lundi au vendredi matin.

Ces heures peuvent s'effectuer :

- du lundi au jeudi : entre 8h00 et 20h00 ;
- le vendredi : entre 8h00 et 14h00, les bureaux étant fermés dès le vendredi à 14h00.

Cependant, la présence de l'employé est obligatoire :

- du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h00 et de 14h00 à 17h30 ;
- le vendredi : de 8h30 à 12h00.

L'employé doit impérativement être ponctuel.

Article 5 Heures supplémentaires

L'employé est tenu d'exécuter les heures supplémentaires demandées par l'employeur dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

Aucune heure supplémentaire accomplie spontanément par l'employé ne sera prise en considération, à moins qu'elle n'ait été préalablement acceptée par l'employeur.

Les heures supplémentaires ne sont pas compensées par un congé ni rétribuées ; le travail supplémentaire est réglé selon la LTr.

Article 6 Vacances

Le droit aux vacances de l'employé est de 5 semaines par année civile, soit 25 jours ouvrables, il est réduit proportionnellement lorsque l'année civile est incomplète.

La date des vacances est fixée par l'employeur qui tient compte, dans la mesure du possible, des vœux que l'employé aura exprimés suffisamment à l'avance.

Certains jours de congé sont imposés par l'employeur sans que l'avis de l'employé n'intervienne ; ces jours sont cependant limités aux congés de Noël et Nouvel-An lorsque les bureaux sont obligatoirement fermés.

Les vacances doivent être prises entièrement dans l'année civile en cours. Avec l'accord de l'employeur un report sur l'année suivante peut être exceptionnellement accordé jusqu'à fin mars de l'année suivante.

Pendant les vacances, il est interdit à l'employé d'accepter une activité annexe, sans accord écrit préalable de l'employeur.

Si l'employé dénonce son contrat et qu'il n'a pas pris les vacances auxquelles il avait droit, celles-ci lui seront accordées avant son départ. Toutefois à titre tout à fait exceptionnel, si la marche des affaires ne l'autorise pas, le solde des vacances est indemnisé avec son dernier salaire, sur la base du salaire mensuel.

Les vacances prises par anticipation feront l'objet d'une retenue sur le salaire si le collaborateur venait à quitter son emploi avant la fin de la période de référence qui y donne droit.

Article 7 Jours fériés

Les jours fériés dans le canton de Genève sont les suivants :

- 1^{er} janvier (Nouvel-An)
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1^{er} août
- Jeune genevois
- Noël
- 31 décembre

Article 8 Congés payés

Les congés payés suivants sont accordés par l'employeur :

- Mariage/partenariat enregistré : 3 jours
- Naissance d'un enfant : 1 jour
- Décès d'un membre de la famille proche : 3 jours
(parents, enfants, conjoint)
- Décès d'un autre membre de la famille : participation à la cérémonie de l'ensevelissement
(sur demande à l'employeur)
- Déménagement : 1 jour (au plus une fois par an)

Article 9 Salaire

Le salaire mensuel de l'employé est de CHF 5'500.00 bruts, versé 12 fois l'an. L'employeur ne verse pas de treizième salaire.

Le salaire sera versé sur le compte bancaire indiqué par l'employé entre le 25 et le 30 de chaque mois.

Article 10 Gratifications

L'employeur se réserve la possibilité d'octroyer des gratifications à bien plaie.

Il s'agira en tous les cas d'une prestation volontaire et exceptionnelle ne donnant naissance à aucun droit pour l'employé, même si elle a été versée pendant plusieurs années consécutives. Ces gratifications ne seront jamais garanties ni dans leur principe ni dans leur montant.

Article 11 Frais de déplacement et frais professionnels

L'employé qui, avec l'accord préalable de l'employeur, utilise son propre véhicule pour ses déplacements professionnels devra établir une note de frais en bonne et due forme qu'il remettra immédiatement à l'employeur mentionnant :

- le nombre de kilomètres effectués,
- le client concerné,
- les montants ad hoc,

- tout autre renseignement utile.

Après validation de l'employeur, une indemnité kilométrique déterminée selon la norme fiscale, soit actuellement CHF 0.70 pour les automobiles et CHF 0.40 pour les motocycles par kilomètre parcouru (Ordonnance du DFF sur la déduction des frais professionnels des personnes exerçant une activité lucrative dépendante en matière d'impôt fédéral direct (RS 642.118.1)) lui sera soit créditée sur sa fiche de salaire mensuelle suivante, soit remboursée sur la caisse de l'entreprise par l'employeur.

Les amendes d'ordre et les contraventions encourues à l'occasion d'un déplacement professionnel ne sont pas remboursées par l'employeur.

Tous les autres frais de déplacement (not. train, taxi, avion) ainsi que les frais liés aux déplacements professionnels (not. logement, nourriture) doivent préalablement faire l'objet d'un accord de l'employeur et ne seront remboursés que sur présentation de factures.

Article 12 Formation professionnelle

L'employeur peut consentir au financement d'une formation continue de l'employé lorsqu'elle est strictement nécessaire à son poste au sein de la société.

Sauf accord préalable écrit contraire, l'employeur ne supporte pas les frais de formation complémentaire procurant au travailleur un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail.

En cas de rupture du contrat de travail survenant dans l'année qui suit l'achèvement de la formation professionnelle, l'employé est tenu de rembourser à l'employeur l'intégralité des frais y relatifs.

Article 13 Maladie

Si l'employé tombe malade, il doit en aviser immédiatement l'employeur et, si la maladie dure plus de 3 jours, lui fournir sans délai un certificat médical, y compris pendant le délai de congé.

Sauf exceptions, les certificats médicaux produits tardivement ou établis rétroactivement ne seront pas acceptés.

L'employeur peut demander périodiquement d'autres certificats médicaux.

L'employeur peut en tout temps demander à l'employé de se présenter, pour un contrôle médical, chez un médecin qu'il désigne, aux frais de l'entreprise.

L'employeur a contracté une assurance perte de gain en maladie, ce qui a pour effet que l'employé absent pour de telles raisons se verra rétribué, dès le 1^{er} jour d'absence, à raison de 80 % du salaire brut en cas de maladie pendant 720 jours (les conditions de l'assurance en vigueur font foi).

A titre d'avantage, les primes sont intégralement prises en charge par l'employeur qui ne déduira aucun montant du salaire brut versé.

Article 14 Accidents

L'employé est tenu d'aviser sans délai l'employeur de tout accident qui nécessite un traitement médical ou entraîne une incapacité de travail.

L'employeur a contracté une assurance perte de gain accidents (LAA et complémentaire LAA), ce qui a pour effet que l'employé absent pour de telles raisons se verra rétribué, dès le 1^{er} jour d'absence, selon les conditions contractuelles en cas d'accident (prestations LAA et complémentaire LAA) (les conditions de l'assurance en vigueur font foi).

A titre d'avantage, les primes sont intégralement prises en charge par l'employeur qui ne déduira aucun montant du salaire brut versé.

Article 15 Prévoyance professionnelle

L'employeur affine l'employé à la prévoyance professionnelle obligatoire (2^{ème} pilier) lequel sera intégré au plan de prévoyance contracté par ses soins.

L'employeur retient sur le salaire brut les montants indiqués par l'assurance qui fournira un certificat d'assurance annuel, pour autant que le salaire versé in fine atteigne le minimum imposable.

Article 16 Obligation de diligence et de fidélité

L'employé est tenu d'exécuter au plus près de sa conscience les tâches qui lui seront confiées, de se conformer aux instructions données par l'employeur en respectant la déontologie de la profession et de garder le secret absolu sur tout ce dont il aura connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Cette obligation le lie même après la fin de son contrat de travail.

L'employé est tenu de traiter avec soin le matériel mis à sa disposition. Il répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Il en doit réparation conformément aux dispositions du Code des obligations.

Il est interdit à l'employé de faire pour son propre compte, ou pour le compte d'autrui, sans le consentement écrit de l'employeur des travaux dont l'exécution serait de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à l'apport que lui doit l'employé. Toute violation de cette interdiction donne à l'employeur le droit d'exiger une indemnité équitable.

Article 17 Devoir de l'employé

L'employé aura en tout temps une tenue irréprochable à l'égard de l'ensemble du personnel et des tiers avec lesquels il entre en relation dans l'exercice de son activité et devra s'abstenir de tout acte susceptible de nuire à l'employeur.

L'employé devra tenir à jour son time sheet sur le programme de l'entreprise conformément aux instructions qui lui seront communiquées.

Article 18 Prohibition de faire concurrence

Après la fin du contrat, l'employé n'exercera pas pour son compte personnel ni pour le compte d'autrui, à titre lucratif ou gratuit, une activité similaire à celle déployée pour l'employeur et ne fera pas concurrence à l'employeur d'une autre manière, notamment en incitant et/ou en partant avec des clients de l'employeur.

Cette prohibition s'étend au territoire de Genève et vaut pour une période de 1 an dès l'expiration du contrat.

En cas de violation de la prohibition de concurrence, l'employé devra à l'employeur, sur la base de la présente clause pénale, une somme équivalent au dernier salaire annuel de l'employé. Il devra en outre réparer le dommage qui excéderait le montant de la peine.

L'employeur se réserve le droit d'exiger la cessation de la contravention.

Article 19 Droit applicable et for

Le présent contrat est soumis au droit suisse.

Les Tribunaux du canton de Genève sont compétents pour connaître de tout litige qui découlerait du présent contrat.

Fait à Genève, en deux exemplaires originaux, le _____

L'employeur

L'employé

A. _____ SA

V. _____"

Le 2 novembre 2017, l'assuré a expliqué à la caisse les raisons pour lesquelles il ne s'était présenté qu'un seul jour chez A. _____ SA et sans avoir signé le contrat de travail.

Par décision du 8 novembre 2017, la caisse a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pour une durée de seize jours consécutifs dès le 2 novembre 2017, au motif qu'en donnant sa démission le 1^{er} novembre 2017 avec effet immédiat, il portait une responsabilité dans la perte de son emploi qui constituait une faute moyenne en matière de chômage.

Agissant par son conseil, en la personne de Me Gilles-Antoine Hofstetter, l'assuré s'est opposé à la décision précitée les 1^{er} et 6 décembre 2017, demandant son annulation et subsidiairement sa réduction. Confirmant avoir travaillé le 1^{er} novembre 2017 sans rétribution de la part de la société A. _____ SA, il estimait que le contrat de travail

proposé par cette entreprise n'était pas convenable au sens de l'assurance-chômage. Il a fait valoir que ce document prévoyait une durée du travail de l'ordre de neuf heures par jour et que les plages journalières étaient excessivement larges. De plus, les heures supplémentaires n'étaient pas compensées par un congé, ni rétribuées. Ces conditions de travail lui étaient dès lors apparues « effectivement difficilement acceptables ». Il a également indiqué que le lieu de travail se situait à 1h15 de son domicile, soit un temps de trajets aller-retour quotidien de 2h30. Enfin, il a évoqué son état de santé psychique « encore très fragile et instable » et le fait qu'il s'était senti incapable de reprendre une activité « dans de telles circonstances et à de telles conditions/contraintes ».

Par mail du 3 mai 2018, une juriste de la société A. _____ SA a répondu ce qui suit au questionnaire que lui avait fait parvenir la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée) dans l'intervalle en vue de préciser les circonstances du cas :

“[Nous avons pris connaissance du contrat de travail entre Monsieur V. _____ et votre société qui devait prendre effet le 1^{er} novembre 2017, pour un poste d'aide-comptable à plein temps. Pour nous permettre de traiter le dossier de chômage de M. V. _____, nous vous prions de bien vouloir nous faire parvenir les renseignements suivants :

- Le contrat de travail précité a-t-il été conclu ?
- Sinon, pour quelle raison ?
- Si oui, quand a-t-il pris fin ? Qui, de vous ou de M. V. _____, est à l'origine de la résiliation, et pour quel(s) motif(s) ?]

Comme discuté lors de notre entretien de ce jour, je vous confirme que le contrat de travail avec M. V. _____ n'a jamais pu être conclu. Ce dernier s'est présenté au sein de notre société, nous lui avons fait visiter les locaux, expliqué le fonctionnement interne et présenté les collaborateurs. Lorsqu'il est revenu le lendemain, il a annoncé à la Direction de notre société, qui nous lit en copie, ne pas vouloir aller plus loin et s'être trompé dans son choix de carrière.”

Dans le cadre du respect de son droit d'être entendu, l'assuré s'est déterminé le 24 mai 2018, par écrit, sur le courriel précité. Maintenant ses précédentes lignes du 6 décembre 2017, il a précisé qu'il n'y avait pas de contradiction entre les motifs évoqués par la société

A. _____ SA et les raisons qui l'ont conduit à ne pas être en mesure de poursuivre son activité au sein de cette entreprise.

Par décision du 23 août 2018, la caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision de suspension de l'agence du 8 novembre 2017, dans son principe et sa quotité. Au terme de son analyse, elle a retenu que l'emploi que l'intéressé avait quitté était convenable. En résiliant lui-même son contrat de travail sans aucune assurance d'obtenir un autre emploi, l'assuré avait commis une faute grave ; toutefois, dans la mesure où la démission avait eu lieu durant le temps d'essai, la faute devait être qualifiée de moyenne, sanctionnée par une suspension correspondant au minimum légal pour cette catégorie de faute.

B. V. _____, représenté par Me Gilles-Antoine Hofstetter, a déféré cette décision sur opposition à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par acte déposé le 19 septembre 2018, en concluant avec dépens à son annulation. Subsidiairement, il a conclu à sa réforme, en ce sens qu'un simple avertissement soit prononcé ; plus subsidiairement encore, à une suspension du droit à l'indemnité d'une durée d'un jour. Très subsidiairement, il a conclu à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à la caisse pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants. Soulignant qu'il n'a ni signé le contrat de travail proposé par la société A. _____ SA ni perçu un salaire de celle-ci, à ses yeux, il convient d'examiner « selon des critères moins sévères » le refus d'un emploi convenable au sens de l'art. 16 LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0). Reprenant ses précédentes explications, il maintient qu'outre une clause de non-concurrence illicite, le contrat proposé contient des dispositions inhabituelles relatives aux horaires de travail et à la non-rémunération des heures supplémentaires. Il dénonce des conditions de travail insoutenables, étant rappelé qu'il aurait dû « effectuer quotidiennement près de 3 heures de trajet en plus d'horaires extensibles ». Il ajoute, enfin, qu'au vu de son état de santé fragile, le

caractère non convenable de l'emploi proposé est « d'autant plus flagrant ».

Dans sa réponse du 24 octobre 2018, la caisse intimée a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée, estimant qu'à l'appui de son acte du 19 septembre 2018 le recourant n'apporte aucun élément susceptible de modifier sa position. L'intimée a également produit son dossier, consultable au greffe du tribunal.

C. Dans le cadre de son instruction complémentaire, la juge instructeur a requis puis obtenu le dossier complet du recourant constitué par l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud (ci-après : l'OAI), le 18 janvier 2019.

Après que le recourant a fait part de son souhait de ne pas voir son dossier AI communiqué à des tiers, et partant renoncer à la mesure d'instruction en retournant ou en détruisant le CD-ROM adressé, la juge instructeur a, par ordonnance du 24 janvier 2019, attiré l'attention de celui-ci sur son obligation de collaborer, avec la précision que l'OAI avait déjà produit son dossier.

Invité à se déterminer, ou le cas échéant déposer « une pièce à l'appui de l'allégué 23 » de son mémoire du 19 septembre 2018, le recourant a, par courrier du 30 janvier 2019, maintenu sa position étant d'avis que la cause « pourra être / sera jugée en état ». Il a renoncé par ailleurs à la production de pièces complémentaires en lien avec son allégué n° 23.

E n d r o i t :

1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de

l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA, 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr. (cf. consid. 2 infra), la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige a pour objet le point de savoir si la sanction infligée au recourant, soit la suspension de seize jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi, est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa durée.

3. a) La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 126 V 130 consid. 1 ; TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3).

Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute, selon l'art. 44 al. 1 OACI, l'assuré qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (let. a),

de même que l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (let. b).

b) La jurisprudence dans le domaine de l'assurance-chômage part du principe que le seul fait qu'un emploi proposé ne corresponde pas aux qualifications et aux vœux professionnels de l'assuré ne l'autorise pas encore à refuser cette occasion de travail en cas de risque élevé de se retrouver au chômage. Rien n'empêche le travailleur de considérer que l'emploi en question ne constitue qu'une transition vers la conclusion future d'un contrat de travail correspondant mieux à ses aspirations professionnelles (RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2e éd. 2006, p. 407).

c) La notion de travail convenable est définie *a contrario* à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui notamment :

- n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a) ;
- ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c) ;
- nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f).

d) Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n° 7 p. 88 consid. 1a et les références ; voir également ATF 124 V 234 ; TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1). Généralement, des

conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail, une invitation pressante à se conformer aux obligations contractuelles ou aux devoirs de fonction, ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent être tolérés par les employés (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, n. 37 *ad art.* 30, pp. 310-311). L'employé doit en effet supporter ce type de contrainte et faire en sorte de rechercher un autre travail, tout en conservant son emploi dans l'intervalle (DTA 1976 p. 114).

D'une manière générale, il s'agit de déterminer si le travailleur qui a un motif valable de quitter son emploi l'aurait également quitté si l'assurance-chômage n'existait pas. Lorsqu'on peut admettre que, sans l'assurance-chômage, le travailleur n'aurait vraisemblablement pas quitté son poste, il y a lieu de reconnaître une faute (RUBIN, *op. cit.*, n. 24 *ad art.* 30, p. 306).

4. Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 139 V 176 consid. 5.3, 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2, 122 V 157 consid. 1a). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé

d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2, 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C_694/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.2).

5. En l'espèce, le recourant s'est présenté au sein de la société A._____ SA. Lorsqu'il est revenu le lendemain, il a annoncé à la direction de l'entreprise ne pas vouloir aller plus loin et s'être trompé dans son choix de carrière (courriel-réponse du 3 mai 2018 [pièce 6]). Ainsi, après le premier jour, l'intéressé n'a pas signé le contrat proposé et n'a jamais travaillé auprès de l'entreprise A._____ SA.

Pour se disculper, le recourant invoque qu'outre une clause de non-concurrence illicite, le contrat proposé comportait des dispositions inhabituelles relatives aux horaires de travail et à la non-rémunération des heures supplémentaires. Déplorant des conditions de travail insoutenables, il ajoute qu'il aurait dû « effectuer quotidiennement près de trois heures de trajet en plus d'horaires extensibles ». Il fait valoir par ailleurs qu'en regard de son état de santé fragile, le caractère non convenable de l'emploi en question était « d'autant plus flagrant ».

S'agissant en premier lieu de la prohibition de faire concurrence (article 18 du contrat), cette clause contractuelle n'est pas « illicite » étant constaté qu'elle « s'étend au territoire de Genève et vaut pour une période de 1 an dès l'expiration du contrat ». Le recourant n'explicite d'ailleurs pas les raisons motivant sa critique.

Concernant la durée du travail, le contrat prévoyait un temps hebdomadaire de quarante heures, réparti sur cinq jours, du lundi au vendredi matin (article 4 du contrat). De son côté, l'art. 9 al. 1 let. a LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ; RS 822.11) stipule que la durée maximale de la semaine de travail est de quarante-cinq heures ; la durée hebdomadaire prévue contractuellement n'était donc pas excessive. S'agissant du temps de travail quotidien, il était d'au moins huit heures et trente minutes du lundi

au jeudi, le vendredi l'employé pouvant effectuer au maximum six heures. Ici également, il ne s'agissait pas d'une durée de travail quotidienne excessive. De plus, les plages de travail, soit pour rappel du lundi au jeudi, de 8h00 à 20h00 et le vendredi, de 8h00 à 14h00, étaient larges, ce qui ne pouvait pas être considéré comme un désavantage. De telles plages étaient au demeurant conformes à l'art. 10 LTr selon lequel, le travail de jour s'effectue entre six heures et vingt heures (al. 1) et doit être compris dans un espace de quatorze heures (al. 3).

Ensuite, le fait que les heures supplémentaires accomplies n'étaient pas compensées par un congé ni rétribuées (article 5 du contrat) ne permet pas non plus de qualifier l'emploi de non convenable ; en effet, l'art. 321c al. 3 CO laisse la possibilité aux parties de déroger au système légal de rétribution et convenir que les heures supplémentaires accomplies à l'avenir seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées pour autant que cela soit prévu par accord écrit (comme en l'occurrence), contrat-type de travail ou convention collective.

Dans la mesure où le temps de déplacement aller-retour entre le domicile de l'assuré et son lieu de travail était de deux heures et trente minutes, donc inférieur à deux heures pour l'aller et deux heures pour le retour, l'emploi doit également être qualifié de convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. f LACI.

Enfin, la situation psychologique encore fragile dont se prévaut le recourant empêchant la reprise d'une activité « dans de telles circonstances et à de telles conditions / contraintes » ne lui est d'aucun secours ; en effet, bien que rendu attentif à son obligation de collaborer à l'instruction de l'affaire, l'intéressé n'a pas produit de certificat médical ou tout autre élément objectif, à l'appui de ses allégations, apte à démontrer en quoi le poste proposé par la société A. _____ SA pouvait nuire à son état de santé. Le recourant s'est, en outre, opposé à la production de son dossier AI.

A l'aune de l'ensemble de ce qui précède, les rapports de travail comme aide-comptable à partir du 1^{er} novembre 2017 pour le compte de la société A. _____ SA étaient exigibles de la part de l'assuré, sans que ses propres considérations quant à une erreur de carrière n'y changent quelque chose. En renonçant à ce poste par convenance personnelle l'intéressé a volontairement renoncé « sans motif légitime » (cf. consid. 3d supra) à un emploi réputé convenable, et sans s'être assuré au préalable d'obtenir un autre emploi.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que l'intimée a retenu que le recourant était responsable de son chômage, se retrouvant sans travail par sa propre faute, et a prononcé une suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

6. La suspension étant bien fondée dans son principe, il convient à ce stade de qualifier la faute, puis de prononcer la quotité de la suspension.

a) Selon l'art. 30 al. 3, 3^{ème} phrase, LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de un à quinze jours, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). Il y a faute grave, notamment, lorsque sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (art. 45 al. 4 let. b OACI).

La durée de la suspension se mesure d'après le degré de gravité de la faute commise, non en fonction du dommage causé (Bulletin LACI-IC, n° D1).

Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne

peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (RUBIN, *op. cit.*, n. 110 *ad art.* 30, p. 328 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 9C_652/2014 du 20 janvier 2015 consid. 3.2 et 8C_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1)

b) L'intimée a retenu une faute moyenne, dérogeant à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. b OACI en cas de perte de travail fautive dès lors que le refus d'un emploi réputé convenable a eu lieu durant le temps d'essai. Le recourant n'a pas démontré que l'intimée aurait abusé de son pouvoir d'appréciation en qualifiant sa faute de moyenne et en suspendant son droit à l'indemnité de chômage pendant seize jours, étant précisé qu'il s'agit du minimum légal pour cette catégorie de faute. Partant, la sanction prononcée n'est pas critiquable.

7. a) En conclusion, bien fondée, la décision attaquée doit être confirmée et le recours rejeté en conséquence.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA). Bien qu'assisté par un mandataire qualifié pour la défense de ses intérêts, le recourant, finalement débouté, n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,
la juge unique
prononce :**

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 23 août 2018 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Gilles-Antoine Hofstetter (pour V. _____),
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :