

GE_GERICHTE A/2655/2017 vom 9. Oktober 2017

GE Cour de justice, 2017-10-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2655_2017

FR: GE_GERICHTE A/2655/2017 du 9 octobre 2017

IT: GE_GERICHTE A/2655/2017 del 9 ottobre 2017

Erwägungen

E. 10

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à GENÈVE recourant contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, Service juridique, sis rue des Gares 16, GENÈVE intimé EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), ressortissant suisse, né le _____ 1960, divorcé, s'est inscrit à l'office régional de placement (ci-après : ORP), le 27 novembre 2015, recherchant un emploi à 100 % dès le 1 er janvier 2016. Un délai cadre lui a été ouvert dès cette date, jusqu'au 31 décembre 2017. 2. Le 10 décembre 2015, il a signé un plan d'actions aux termes duquel il était tenu de justifier d'un nombre minimum de six recherches d'emploi par mois, porté à dix par mois par un nouveau plan d'actions du 27 juin 2016. Il a bénéficié de diverses mesures sous forme de cours notamment de perfectionnement en anglais qui lui a notamment permis de passer du niveau A2 au niveau B1. Il a en outre été assigné à présenter sa candidature à divers postes vacants. 3. Le 19 janvier 2017, l'assuré s'est vu assigner un poste d'administrateur à 60 % pour une durée indéterminée à pourvoir auprès du Musée B_____, Ville de Genève pour lequel il devait adresser un dossier de candidature complet au musée jusqu'au 24 janvier 2017. Il devait dans le même délai transmettre à sa conseillère en personnel, par courriel ou par courrier A, un justificatif de sa démarche. Il devait également notifier cette candidature dans le formulaire de recherches personnelles d'emploi mensuel. Son attention était attirée sur le fait que tout dossier incomplet ne serait pas retenu, et il devait également compléter le document « suivi de postulation » annexé. Il était en outre rendu attentif au fait qu'en cas de non-respect des instructions adressées, des sanctions pourraient être prononcées à son encontre. Le descriptif de l'emploi vacant (numéro _____) décrivait ainsi la mission et les responsabilités du poste : assister, soutenir et suppléer la directrice dans la gestion du musée et assurer la bonne gestion des projets ainsi que l'atteinte des objectifs fixés. Piloter, coordonner et contrôler la qualité des processus administratifs ainsi que la conformité de leur mise en œuvre. Diriger l'unité Administration exploitation (sécurité, bâtiment, logistique et informatique) et piloter la gestion financière, du personnel administratif du service. Également : gérer les archives du musée. Quant au profil recherché : Titulaire d'un Master of Advanced Studies (MAS) en administration publique ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente ; justifier d'une expérience professionnelle de minimum cinq années dans un poste similaire ; détenir une bonne connaissance des administrations publiques genevoises et montrer un intérêt marqué pour ses activités culturelles ; maîtriser la communication écrite et verbale en français et attester d'un niveau B2 en anglais, des connaissances en allemand constituant un atout ; posséder des compétences avérées en gestion de projets, développement d'outils de pilotage et disposer d'une importante capacité d'analyse et de synthèse ; maîtriser les processus budgétaires et la comptabilité analytique ainsi que l'utilisation des logiciels bureautiques et de gestion comptable, idéalement SAP ; personne rigoureuse, organisée, méthodique,

responsable et dynamique, parfaitement autonome tout en appréciant le travail en équipe ; agissant avec calme et bon sens, capable de se montrer flexible, disponible et résistante au stress. En outre, être domicilié dans le canton de Genève ou dans la zone de domiciliation autorisée. Ce document indique que la candidature devait être adressée par courriel à l'adresse : recrutement.ari@ville-ge.ch. 4. Il ressort notamment de son curriculum-vitae (CV) : - il se dit reconnu pour ses capacités à superviser, organiser et coordonner les services administratifs, comptable et financier ; ses capacités relationnelles lui permettent d'échanger avec différents interlocuteurs (direction, RH, prestataires, clients...). Rigoureux avec une ouverture d'esprit, autonome, organisé et réactif ; - axe financier : suivre les performances, assurer l'amélioration continue des services. Planification fiscale et financière. Gestion des ressources budgétaires. Assurer la bonne marche de l'entreprise : bilan, compte de résultat, tableau de bord, reporting, comptabilité analytique, établissement des budgets, des plans de trésorerie, etc. ; - axe administratif : planification, optimisation des processus administratifs de l'entreprise, réalisation d'un audit interne, préparation des assemblées et suivi. Encadrement, management d'une équipe allant jusqu'à dix personnes. Négociation et direction. Direction ; - Formation : maîtrise fiduciaire IREF Lausanne ; première partie de droit à l'université de Genève ; diplôme de management international ESM à Genève ; - expérience professionnelle : de 1985 à 2015 il a travaillé dans diverses sociétés, dans lesquelles il exerçait des fonctions dirigeantes, notamment en tant qu'administrateur, responsable administratif et financier, responsable de mandats fiduciaires, fiscalité, conseil, comptabilité, etc. ; 5. Par courriel du 21 mars 2017 à 14h28, la conseillère en personnel de l'assuré lui a demandé de lui apporter la preuve, d'ici au 23 mars, de l'envoi de son dossier au poste d'administrateur du Musée B_____, offre d'emploi qu'elle lui avait remis lors de l'entretien (de conseils) du 19 janvier 2017. 6. L'assuré a répondu, par courriel du 27 mars 2017 à 9h56 : « Bonjour Madame (_____), j'étais un peu souffrant en fin de semaine passée. J'ai effectivement reçu de votre part une assignation pour le poste d'administrateur du musée B_____. Trouvant le poste dépassant (sic!) mes capacités, je n'ai pas postulé et pensais vous avoir informée par e-mail. Depuis le 21, je ne trouve malheureusement pas trace de cet e-mail. Il n'est pas dans mon intérêt de ne pas répondre aux annonces d'emploi ne serait-ce (que) pour répondre aux exigences du nombre de recherches à faire chaque mois. Mais sincèrement, les exigences du poste me semblaient supérieures à mon profil. Je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire. Meilleures salutations, (R.M.) ». 7. Par courrier du 31 mars 2017, le service juridique de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE ou l'intimé) a indiqué à l'assuré avoir été informé par l'ORP du fait qu'il n'avait pas été engagé par l'employeur susmentionné (musée de B_____) et ce, au motif de ne pas avoir adressé son dossier de candidature. Il a imparté un délai au 13 avril 2017 à l'assuré, pour s'expliquer sur les motifs pour lesquels il n'avait pas adressé son dossier de candidature au musée de B_____ ; à défaut il statuerait sur la base des éléments en sa possession. 8. Par courrier du 6 avril 2017, l'assuré a répondu pour l'essentiel et en substance : « Madame, j'accuse réception de votre courrier qui a retenu toute mon attention. L'entame de votre courrier a cependant beaucoup surpris, j'apprends ainsi que le musée de B_____, sans même connaître mon profil me proposait, quel honneur ! d'être engagé comme administrateur, et c'est seulement parce que je n'ai pas postulé, comme vous expliquez, que je n'ai pas été engagé... Facile ! Je pense que même en exagérant le propos, vous ne maîtrisez manifestement pas le fonctionnement des assignations d'emploi. ... L'OCE publie régulièrement des annonces d'emploi ... que je consulte au moins une fois

par mois lors du rendez-vous périodique avec ma conseillère. J'ai ainsi présenté ma candidature à moult administrations notamment Il s'agissait de candidatures avec assignation. Aucune candidature, je dis bien aucune n'a reçu la moindre réponse sauf le refus bref et automatisé même lorsqu'il s'agissait de postes de subalternes. Qu'elle (sic!) n'était pas ma surprise de savoir que B_____ me proposait le poste d'administrateur et que je refusais. Pour revenir au fait, j'avais rendez-vous auprès de ma conseillère, Madame D_____, le 19 janvier 2017 qui m'a présenté cette assignation. Je l'ai acceptée en parcourant les exigences. En préparant ma demande d'emploi, je me suis rendu compte que les exigences ne correspondaient pas à mon profil, ils réclamaient notamment un Master en administration publique et des connaissances de l'administration publique alors que je suis un pur produit du privé. J'avais décidé d'y renoncer spontanément en informant par e-mail Madame _____. qu'elle n'a jamais reçu et je n'en ai malheureusement pas retrouvé de traces. Il est vrai qu'à 57 ans la mémoire ne présente plus toutes les garanties malgré un état de santé physique et morale parfait. J'en suis navré. Une fois n'est pas coutume. Il n'est pas dans mon intérêt de ne pas répondre à une assignation sans l'annuler ne serait-ce que pour avoir le nombre requis des demandes à faire par mois. C'est absurde. (Salutations). _____ . »!

9. Par décision du 11 mai 2017, le service juridique de l'OCE a prononcé une suspension d'une durée de trente-et-un jours dans l'exercice du droit à l'indemnité de l'assuré, dès le 25 janvier 2017. Le 16 mars 2017, l'employeur potentiel avait informé l'ORP ne pas avoir reçu le dossier de candidature de l'assuré. Invité à fournir la preuve de l'envoi de sa candidature, bien qu'admettant avoir reçu et accepté le document d'assignation lors de l'entretien de conseil du 19 janvier 2017, les exigences du poste lui avaient apparu supérieures à ses capacités, lorsqu'il préparait son dossier de candidature : il pensait en avoir informé sa conseillère, mais ne retrouvait pas la trace de son courriel à ce sujet. Après lecture du CV de l'intéressé, l'emploi assigné tenait compte des aptitudes et compétences professionnelles de l'intéressé. Au vu de la législation applicable, de la jurisprudence et des directives du secrétariat d'État à l'économie (SECO), l'assuré était clairement informé du caractère obligatoire d'une assignation d'emploi, le but premier étant de mettre un terme à une situation de chômage. Ainsi, en présupposant ne pas correspondre aux exigences requises pour prétendre à cet emploi et ce, au lieu de transmettre son dossier de candidature à l'employeur et lui laisser donner la suite qui convenait, l'intéressé s'est sciemment privé d'un emploi convenable. Il a ainsi commis une faute grave, une sanction étant justifiée. Le barème du SECO prévoit notamment une suspension du droit à l'indemnité de trente-et-un jours 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.

10. Par courrier du 31 mai 2017, l'assuré a formé opposition à l'encontre de la décision susmentionnée. Le 19 janvier, lors d'un entretien de conseil, il avait reçu une assignation à un emploi vacant comme administrateur du musée B_____ à Genève. Par assignation, il faut entendre une annonce publique ne comportant aucune proposition personnelle ni rendez-vous de travail. En pratique, connaissant son profil, sa conseillère lui remettrait souvent ce genre d'assignation en consultant les annonces ; il y avait toujours postulé mais également refusé certaines après une lecture approfondie de l'annonce. C'était en consultant le détail de l'annonce du poste litigieux, à son retour chez lui, que celui-ci requérait des qualifications qu'il n'avait pas, notamment, un Master en administration publique ou cinq ans d'expérience dans un poste similaire, alors qu'il n'a qu'une carrière dans le privé. De plus le niveau en anglais et l'allemand était insuffisant. Il devait donc juste informer sa conseillère de sa décision, par courriel « comme à

l'accoutumée ». Occupé sur Internet essentiellement pour des envois, consultation des réponses voire des recherches d'emploi, il avait omis d'écrire à la conseillère, « cela lui était sorti de la tête, comme on dit ». A 57 ans il lui arrive souvent d'oublier des choses, des clés, un téléphone ainsi que des rendez-vous : il s'agissait tout au plus d'un oubli voire d'une négligence. Aucune autre excuse n'est relevante : à son âge on ne refuse pas de travailler. Sa demande d'emploi n'aurait produit qu'une réponse négative. Les dispositions légales et réglementaires visées concernent le refus d'un emploi convenable ou d'un gain intermédiaire et non un simple oubli d'informer sa conseillère comme il devait le faire. Il n'y a en conséquence pas de refus d'emploi mais un acte atypique. Il s'agissait d'une annonce publique pour laquelle toute la planète pouvait postuler et non d'un emploi. L'annonce en question n'était de plus manifestement pas adaptée à son profil. Il n'avait aucun intérêt à refuser de répondre à cette annonce, connaissant les conséquences d'un tel acte. Au contraire, une demande d'emploi supplémentaire même infructueuse est meilleure, ne serait-ce que pour remplir l'obligation quant au nombre de recherches d'emploi. Il concluait donc à l'annulation de la décision ainsi que de ses effets. Tout au plus s'agissait-il d'une négligence de sa part qui mériterait au plus un avertissement.!

11. Par décision sur opposition du 8 juin 2017, l'OCE a rejeté l'opposition du 31 mai 2017 contre la décision du 11 mai 2017. Au vu des faits retenus, et des principes légaux et jurisprudentiels applicables, ainsi qu'en tenant compte des directives du SECO, les arguments développés par l'assuré ne sauraient justifier son manquement, dès lors notamment qu'il ne lui appartenait pas de préjuger de ses chances de succès. C'était dès lors à juste titre qu'une sanction lui avait été infligée, dont la durée de trente-et-un jours, fixée par le service juridique de l'OCE respectait le barème du SECO pour un manquement tel que celui reproché, et respectait le principe de la proportionnalité. La décision du service juridique du 11 mai 2017 était ainsi confirmée.!

12. Par courrier du 19 juin 2017, l'assuré a saisi la chambre des assurances sociales de la Cour de justice d'un recours contre la décision sur opposition du 8 juin 2017. Il conclut à l'annulation de la décision entreprise ainsi que ses effets. Reprenant les arguments développés sur opposition, il a en outre produit quelques exemples d'échange de courriers électroniques avec sa conseillère, illustrant, selon lui, le mode de fonctionnement entre lui et sa conseillère par rapport aux assignations qu'elle lui adresse ; il sera revenu, en tant que de besoin, sur le détail de ces pièces, dans les considérants. En substance, il a réitéré que dans le cas d'espèce, il n'avait pas refusé un emploi, mais simplement oublié d'informer sa conseillère qu'il ne répondrait pas à cette annonce, celle-ci n'étant manifestement pas adaptée à son profil. En admettant, par impossible, que l'annonce en question dût être considérée comme un vrai poste de travail et non une simple offre d'emploi ordinaire, encore fallait-il que son intention soit de ne pas prendre ce poste de travail (la faute). Or dans ce cas la conscience et la volonté pour la commission de cette faute faisait défaut. Tout au plus y aurait-il une négligence dans le traitement de cette assignation, ce qui mériterait tout au plus un avertissement.!

13. L'intimé a brièvement répondu au recours, et conclu implicitement à son rejet, l'assuré n'apportant aucun élément nouveau permettant de revoir la décision attaquée.!

14. La chambre de céans a entendu les parties le 29 août 2017 :! Le recourant a déclaré : « Je souhaite ajouter à mes écritures un certain nombre de considérations personnelles : j'ai travaillé sans interruption pendant trente-trois ans, au terme desquels je me suis, pour la première fois, retrouvé au chômage. J'étais convaincu que cela n'allait pas durer, car je suis travailleur et ne peux rester sans emploi. Malheureusement, cette situation dure... Lorsque, semaine après semaine, toutes les offres de service que vous adressez, les

assignations pour lesquelles vous postulez, reviennent, lorsqu'il y a un retour, avec des réponses négatives, il y a de quoi se démoraliser, et si l'on ne relativise pas les choses, c'est la dépression assurée. C'est aussi contre cela que je lutte, et c'est peut-être la raison pour laquelle je peux, dans mes propos, parfois être ressenti comme quelqu'un qui prendrait les choses légèrement, mais ce n'est de loin pas le cas. J'ai effectivement expliqué dans mon recours, par rapport aux « assignations », que j'avais par le passé refusé un certain nombre d'assignations, que ma conseillère se proposait de me remettre, soit lors de l'entretien lui-même, soit après qu'elle m'avait remis l'assignation, et elle n'avait pas insisté et m'avait confirmé retirer l'assignation concernée. Il faut s'imaginer comment les choses se passent en pratique : lors de l'entretien mensuel de conseil, la conseillère est devant son écran, pointe des annonces de postes susceptibles de correspondre à mon profil, me les propose en direct, et nous en discutons. C'est dans ce contexte que j'ai eu l'occasion de lui faire remarquer à plusieurs reprises que certains profils ne correspondaient pas au mien, et qu'elle passait dès lors à autre chose ou à une autre offre d'emploi. Lorsque j'accepte, elle me remet le courrier d'assignation, ce qui a été le cas en l'espèce. Lorsque, dans le stress, un court délai est imparti pour faire acte de candidature, je pense que si l'on oublie, ce n'est en tout cas pas pour refuser un poste, mais tout simplement par négligence, ce qui a bien été le cas pour moi dans le cas litigieux. En effet, jamais je ne refuserais une opportunité de retrouver un emploi, ce qui est extrêmement difficile lorsque l'on est âgé de plus de 55 ans. Au vu de ce que je viens d'expliquer, si vous considérez que le principe de la sanction et son fondement juridique sont corrects, je laisse tout cela à votre appréciation. Je considère que la sanction qui m'a été infligée punit la faute de celui qui refuse un travail, ce que je n'ai jamais fait, et non pas la négligence de celui qui aurait tout simplement omis d'adresser un mail de candidature à un employeur potentiel. » La représentante de l'OCE a déclaré : « J'observe que dans le cas particulier, selon les déclarations du recourant, et au vu du dossier également, la conseillère en personnel s'est montrée particulièrement attentive et conciliante à l'égard de l'intéressé, car en principe, lorsque l'on assigne un demandeur d'emploi à un poste, il n'a pas le choix d'accepter ou pas, surtout dans des cas comme celui-ci où, en raison de l'âge de l'intéressé, on doit parfois élargir le cadre des offres d'emploi, même si elles ne cadrent pas nécessairement de façon optimale avec le profil de l'intéressé. Je constate que, dans le cas particulier, l'assignation a bien été remise au recourant, après discussion, ce qui signifiait qu'il l'avait acceptée, et dès lors il n'avait pas le choix d'y donner suite de façon diligente. » 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) en vigueur dès le 1^{er} janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

2. Le recours a été interjeté en temps utile (art. 60 al. 1 LPGA). Il satisfait aux exigences, peu élevées, de forme et de contenu prescrites par l'art. 61 let. b LPGA (cf. aussi art. 89B LPA), de sorte qu'il est recevable.

3. Le litige porte sur la question de savoir si l'intimé était fondé à prononcer une suspension d'une durée de trente-et-un jours du droit à l'indemnité de chômage du recourant en raison de son défaut de postulation à un emploi vacant qui lui avait été assigné.

4. a. Pour l'établissement des faits pertinents, il y a lieu

d'appliquer les principes ordinaires régissant la procédure en matière d'assurances sociales, à savoir, en particulier, la maxime inquisitoire, ainsi que les règles sur l'appréciation des preuves et le degré de la preuve. [!][endif]>![!][if> b. La maxime inquisitoire signifie que l'assureur social et, en cas de litige, le juge, établissent d'office les faits déterminants, avec la collaboration des parties, sans être lié par les faits allégués et les preuves offertes par les parties, en s'attachant à le faire de manière correcte, complète et objective afin de découvrir la réalité matérielle (art. 43 LPGA ; art. 19 s., 22 ss, 76 et 89A LPA ; Ghislaine FRÉSARD-FELLAY / Bettina KAHIL-WOLFF / Stéphanie PERRENOUD, Droit suisse de la sécurité sociale, vol. II, 2015, p. 499 s.). Les parties ont l'obligation 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 ; à défaut, elles s'exposent à devoir supporter les conséquences de l'absence de preuve (art. 28 LPGA ; ATF 125 V 193 consid. 2 ; 122 V 157 consid. 1a ; 117 V 261 consid. 3b et les références). c. Comme l'administration, le juge apprécie librement les preuves administrées, sans être lié par des règles formelles (art. 61 let. c LPGA). Il lui faut examiner de manière objective tous les moyens de preuve, quelle qu'en soit la provenance, puis décider si les pièces du dossier et autres preuves recueillies permettent de porter un jugement valable sur le droit litigieux. d. Une preuve absolue n'est pas requise en matière d'assurances sociales. L'administration et le juge fondent leur 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 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 et les références). Il n'existe 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 319 consid. 5a ; Ghislaine FRÉSARD-FELLAY / Bettina KAHIL-WOLFF / Stéphanie PERRENOUD, op. cit., p. 517 s.). Reste réservé le degré de preuve requis pour la notification de décisions, l'exercice d'un moyen de droit, le contenu d'une communication dont la notification est établie (ATF 124 V 400 ; 121 V 5 consid. 3b ; 119 V 7 consid. 3c/bb ; ATAS/763/2016 du 27 septembre 2016 consid. 4 et 5c). 5. 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). [!][endif]>![!][if> 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). Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références; DTA 2006 no 12 p. 148 consid. 2 [arrêt du 28 octobre 2005, C 59/04]). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin de prévenir précisément ce risque, l'art. 30 al. 1 let. d LACI sanctionne l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'office du travail par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (ATF 125 V 197 consid. 6a p. 199; DTA 2006 no 12 p. 148 consid. 2 et les références; Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SVBR], Soziale Sicherheit, 3ème éd. 2016 n. 847 ss, plus spécialement n. 850; Boris RUBIN, op. cit., n. 5.8.7, p. 396 ss, plus spécialement n. 5.8.7.4, p. 401 ss). b. Selon les art. 16 al. 1 et 2 et 17 al. 3 phr. 1 LACI, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail réputé convenable en vue de diminuer le dommage. À défaut, son droit à l'indemnité de chômage doit être suspendu, en application de l'art. 30 al. 1 let. c et d LACI, qui prévoient une telle sanction lorsqu'il est établi, respectivement, que l'assuré ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable, ou que l'assuré 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 (ATAS/429/2016 du 1er juin 2016 consid. 3c). 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 ; ATAS/918/2015 du 30 novembre 2015 consid. 6). L'obligation 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). La jurisprudence admet néanmoins que même en cas de refus d'un emploi convenable assigné, il n'y a pas forcément faute grave, dans la mesure où l'assuré peut se prévaloir d'un motif valable à l'appui de son refus, à savoir d'un motif lié à sa situation subjective ou à des circonstances objectives qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (ATF 130 V 125 ; ATAS/788/2016 du 4 octobre 2016 consid. 5a). c. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI). Le Conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3bis LACI). 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). Elle pose en outre la règle qu'il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être

assuré d'obtenir un nouvel emploi ou refuse un emploi réputé convenable (art. 45 al. 4 OACI). 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). Il y a lieu d'appliquer plus généralement le principe de la proportionnalité (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Soziale Sicherheit, SBVR vol. XIV, 2ème éd. 2007, p. 2435, n° 855). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI/D72). En cas de refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée (assigné à l'assuré ou que celui-ci a trouvé lui-même), ce barème prévoit que le degré de la faute est de moyen à grave et que la durée de la suspension doit être de 27 à 34 jours lorsque l'emploi considéré devait durer quatre mois (Bulletin LACI/D72 ad ch. 2.A.7). 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). 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 nullement 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., ch. 63 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. d). Dans d'autres cas, ce sont les caisses qui statuent. 6. a. En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 LACI). Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). Il s'ensuit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b). [endif]>![if> b. L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, 1ère phrase, LACI; cf. Boris RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, procédure, 2ème éd. 2006, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (art. 30 al. 1 let. d, 1ère partie de la phrase, LACI en liaison avec l'art. 45 al. 3 OACI; ATF 130 V 125 et arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 20/06 du 30 octobre 2006, consid. 4.2). Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse explicitement d'accepter un emploi, mais aussi lorsqu'il ne déclare pas expressément, lors des pourparlers avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b et les références). Il convient par ailleurs de relever que le fait de ne pas manifester sans réserve sa disponibilité à accepter un emploi, en exigeant par exemple un salaire trop élevé ou un emploi temporaire, est assimilé par la jurisprudence au refus d'un travail convenable (arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 17/07 du 22 février 2007 consid. 2 et 3 et C 272/05 du 13 décembre 2005 consid. 2 et 3). Le refus d'un emploi convenable comprend en définitive toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (RUBIN, op. cit. p. 406). 7. c. Est assimilé à un refus d'emploi convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable

(ATF 122 V 34 , consid. 3b p. 38; Thomas NUSSBAUMER, op. cit., n. 850; Boris RUBIN, op. cit., n. 5.8.7.4.4., p. 403 ss). Pour qu'une sanction soit justifiée dans ce contexte, il doit exister une relation de causalité entre le comportement du chômeur et l'absence de conclusion du contrat de travail. Il convient donc de déterminer si l'employeur, au vu du comportement du chômeur, avait des raisons objectives de mettre un terme aux pourparlers en vue de la conclusion du contrat (RUBIN, op. cit p. 406). Ainsi, il n'y a pas de refus d'emploi lorsque le poste assigné a été repourvu entre le moment où l'assignation a été notifiée par l'ORP et celui où l'assuré devait se rendre, avec la diligence qu'on pouvait raisonnablement attendre de lui, chez l'employeur (Gerhard GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, vol. I, n. 27 ad art. 30). Par ailleurs, l'assuré qui refuse un emploi assigné, sans savoir qu'il était repourvu au moment où il l'a refusé, ne commet pas un acte susceptible d'être sanctionné. En effet, un emploi qui n'est plus vacant ne peut pas être refusé (RUBIN, ibidem). En revanche, le fait de ne pas donner suite à une assignation lorsque l'emploi n'est pas convenable, même s'il n'entraîne aucun reproche du chef du refus d'un tel emploi, appelle néanmoins une sanction pour inobservation des instructions de l'administration lorsque l'assuré ne lui retourne pas les preuves de ses recherches personnelles d'emploi. Un assuré ne peut en effet se contenter de ne pas donner suite à une assignation, sans au moins en aviser l'ORP et lui en fournir les motifs (DTA 2006 consid. 3.2 et 4).>[if> 8. Il y a lieu de préciser que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125). On ajoutera que cette jurisprudence – rendue à propos de l'ancien droit – reste valable après l'entrée en vigueur, le 1 er juillet 2003, de l'article 30 al. 1 let. d LACI actuel (cf. arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 20/06 du 30 octobre 2006 consid. 4.2).>[if> 9. a. En l'espèce, le recourant admet qu'il n'a pas envoyé sa candidature au musée de B_____, ayant estimé - au moment où il préparait son dossier de candidature - que le profil du poste offert ne correspondait pas à ses capacités. À cet égard, l'intimé a retenu à juste titre qu'il n'appartenait pas à l'assuré de préjuger de l'appréciation que pourrait faire l'employeur potentiel de sa candidature, et qu'ainsi, en ne donnant pas suite à l'assignation qui lui avait été remise et qu'il avait acceptée, à tout le moins après avoir sommairement examiné les caractéristiques de l'offre, il a manifestement galvaudé une opportunité de retrouver un emploi, et pris ainsi le risque de prolonger son chômage, créant ainsi un dommage à l'assurance sociale. À l'instar de l'intimé, la chambre de céans considère qu'à la lecture du CV du recourant, ce dernier ne pouvait pas sans autre partir de l'idée que sa candidature ne pourrait de toute manière pas être retenue par l'employeur potentiel. Il est bien clair que si, idéalement, le musée de B_____ aurait - peut-être - privilégié un candidat titulaire d'un Master en administration publique, ou qui aurait déjà exercé pendant cinq ans un poste similaire, il n'en demeure pas moins que s'agissant de la première condition, le profil décrit laissait encore la place à une formation jugée équivalente (ce qui n'excluait pas a priori la prise en compte de la candidature du recourant, au vu des formations dont il pouvait se prévaloir). Et s'agissant de la seconde, sans avoir été préalablement directeur d'un musée, le recourant affichait néanmoins une expérience de nombreuses années, sur le plan local genevois, et dans nombre de domaines coïncidant avec le cahier des charges du poste offert - cette expérience acquise impliquait aussi une bonne connaissance des institutions et administrations locales. Quant à son niveau de connaissance

des langues, s'agissant de l'anglais, la formation reçue dans le cadre des prestations que lui avait octroyées le chômage le situait au niveau B1, alors que la description du poste mentionnait le niveau B2 : selon l'expérience, ce n'était pas nécessairement un obstacle dirimant, dès lors que la fonction décrite n'impliquait pas l'usage systématique de la langue anglaise ; quant aux connaissances d'allemand, elles ne constituaient pas une exigence, mais auraient été un atout, autrement dit un « plus ». On retiendra dès lors que c'est donc bien délibérément - et à tort - que le recourant n'a purement et simplement pas présenté sa candidature. Contrairement à ce qu'il soutient, la faute est réalisée pas seulement lorsqu'on peut supposer que l'employeur potentiel aurait, au degré de la vraisemblance prépondérante exigée en matière d'assurances sociales, proposé le poste et que l'assuré l'aurait alors refusé, mais déjà lorsque son comportement consistant à ne pas faire acte de candidature a empêché que ne débutent même les pourparlers.!

b. Dans ces conditions, le recourant ne saurait être suivi lorsqu'il affirme qu'en définitive, le seul reproche qu'on pourrait lui faire, serait d'avoir « oublié » d'avertir par courriel sa conseillère en personnel de sa décision de renoncer à donner suite à cette assignation, et ainsi de considérer que le seul comportement qu'on pourrait à la rigueur lui reprocher relèverait de la négligence. Il est établi que le recourant n'a pas donné suite à l'assignation, pas seulement en oubliant d'envoyer sa candidature, mais en décidant de ne pas le faire. Il ne s'agissait donc pas d'une simple négligence. Il a expliqué lors de son audition qu'en pratique, lors des entretiens de conseil, la conseillère sélectionne certaines offres, qu'elle lui soumet à l'écran et dont ils discutent ; et lorsque l'assuré formule des objections (convaincantes) par rapport, par exemple, à un descriptif de poste qui ne correspondrait pas à son profil, la conseillère ne retient pas cette offre et passe à une autre. En revanche, et comme ce fut le cas en l'espèce, lorsqu'après discussion l'assuré accepte l'offre, la conseillère l'imprime et lui remet une assignation écrite. Dès ce moment-là, l'intéressé n'a plus de choix et doit effectivement présenter sa candidature dans le délai prescrit. Les exemples que le recourant a produits, sous forme d'échanges de courriels, entre sa conseillère et lui-même, visaient des assignations communiquées par courriels entre deux entretiens de conseil. Et dans ces cas-là, il tombe sous le sens qu'ils ne pouvaient pas discuter ensemble, de vive voix, des caractéristiques de l'offre, de sorte que la conseillère invitait l'assuré à examiner l'offre, en lui indiquant que si ce poste ne correspondait pas à son profil, il devait l'informer, par retour de mail. Ce fut notamment le cas pour une assignation communiquée par courriel le 27 avril 2016, pour un poste de directeur administratif, invitant l'assuré à présenter sa candidature d'ici au 2 mai 2016 ; mais la conseillère précisait : « si ce poste ne correspond pas à votre profil, vous voudrez bien m'en informer par retour de mail. ». Le lendemain, l'intéressé a répondu à la conseillère, en expliquant qu'après avoir décortiqué le descriptif, si l'activité en elle-même ne lui posait pas de souci particulier, le problème résidait dans l'exigence de l'anglais comme première langue de travail. Sur quoi, la conseillère a annulé l'offre concernée en lui confirmant dans l'heure qui a suivi. À la différence des exemples produits par le recourant, l'assignation litigieuse lui avait été remise lors de l'entretien de conseil, et il devait dès lors y donner suite, ce qu'il n'a pas fait. Il n'avait pas le choix d'écrire encore à sa conseillère pour formuler des objections concernant l'adéquation de l'assignation concernée, et encore moins de simplement l'informer de ce qu'il renonçait à donner suite à cette assignation, ce qui, à le suivre, aurait automatiquement conduit à l'annulation de l'assignation par sa conseillère. S'agissant de la « négligence », la chambre de céans l'a admise, dans certains cas particuliers : - le recourant a expliqué qu'il avait respecté la consigne de l'OCE en donnant suite à l'assignation à un emploi vacant et en rédigeant un courriel de postulation

dans le délai fixé, mais que toutefois ce courriel avait malencontreusement été classé dans le dossier brouillon au lieu d'être envoyé. La chambre de céans avait constaté que l'impression papier du courriel figurant au dossier établissait en effet que le recourant avait omis d'indiquer un destinataire, de sorte que le courriel n'avait pas pu être envoyé. L'intimé admettait que le recourant était de bonne foi et qu'il pensait avoir bien adressé son courrier de candidature ; il lui reprochait cependant une négligence, soit de ne pas avoir consulté sa boîte d'envoi. La chambre de céans relevait que l'on pouvait effectivement reprocher au recourant de ne pas avoir contrôlé si son e-mail avait bien été envoyé, ce d'autant qu'il s'agissait d'une manipulation simple à la portée du recourant, même si celui-ci invoquait un niveau de formation limité. En revanche, le recourant avait bien eu l'intention de postuler, comme l'admettait l'intimé. Dans ces circonstances, la faute du recourant n'était pas grave mais devait être qualifiée au mieux de moyenne, de sorte que la suspension du droit à l'indemnité du recourant de trente-quatre jours était disproportionnée ; la sanction a été réduite de trente-quatre jours à dix-sept jours de suspension du droit à l'indemnité du recourant (ATAS/608/2017) ;

- dans un autre cas, la chambre de céans, a rappelé que sans doute l'art. 30 al. 1 let. d LACI prévoit-il sous une seule et même disposition une suspension du droit de l'assuré à l'indemnité de chômage lorsque celui-ci « n'observe pas (...) les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable ». Cela n'implique cependant nullement qu'une même sanction s'imposerait dans les différents cas visés à titre d'exemples par cette disposition, de surcroît en considération de l'effet (le plus vraisemblable) de l'inobservation des instructions enfreintes plutôt que de l'importance de la faute commise (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI). Dans ce cas, la chambre de céans a retenu que l'inobservation des instructions de l'autorité compétente devant être reprochée au recourant procédait d'une faute de gravité moyenne, qui devait - et pouvait en l'espèce, faute d'autres circonstances particulières faisant apparaître ladite faute de légère - être sanctionnée par une suspension de seize à trente jours (art. 45 al. 3 let. b OACI). Dans le cas d'espèce, le recourant avait marqué son intérêt pour le poste considéré dès qu'il avait reçu l'assignation de l'intimé, en adressant une lettre de motivation au service employeurs (SE) de l'OCE (à l'adresse de messagerie électronique lui ayant été indiquée par l'ORP). Et il s'était finalement avéré, postérieurement à la prise de la décision attaquée, qu'il avait aussi réagi - certes imparfaitement (et là subsistait pour lui un problème) - à l'invitation du SE de compléter son dossier de candidature : il avait envoyé un complément à sa lettre de motivation (déjà adressée au SE) peu de jours après avoir reçu cette invitation-ci, toutefois en réalité un simple curriculum vitae et de plus non au SE, mais - par mégarde - directement à l'employeur potentiel et en informant cependant l'intimé, par le renvoi du formulaire « Suivi de postulation », qu'il avait pris contact avec ce dernier (ATAS/788/2016).

En l'occurrence on ne saurait reconnaître qu'une simple négligence dans le comportement du recourant, celui-ci ayant précisément décidé, (consciemment et volontairement - pour reprendre ses termes), de ne pas donner suite à l'assignation. Il a partant bel et bien refusé un travail convenable au sens de l'art. 16 al. 1 LACI conformément au sens que la jurisprudence précédemment rappelée donne à cette disposition, au sens large que l'on doit donner à la notion de refus d'un travail convenable. On ne peut dès lors que considérer que l'assuré a bien commis une faute grave au sens des dispositions concernées, aucune circonstance particulière, subjective ou objective ne ressortant du dossier, qui permettrait d'apprécier différemment le comportement du recourant. c. Reste à déterminer si la sanction infligée de trente-et-un jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage respecte, dans le cas d'espèce, le principe de la

proportionnalité. La chambre de céans constate à cet égard que l'intimé a fixé la sanction au minimum de la fourchette prévue par le barème du SECO (D72, 2B/1 - refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire d'une durée indéterminée, premier refus, faute grave, durée de trente-et-un à quante-cinq jours de suspension). 10. Au vu de ce qui précède, le recours, mal fondé, sera rejeté. 11. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 lettre a LPGA et 89 H LPA). PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.