

# GE\_GERICHTE A/3121/2018 vom 20. Dezember 2018

GE Cour de justice, 2018-12-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_3121\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3121_2018)

FR: GE\_GERICHTE A/3121/2018 du 20 décembre 2018

IT: GE\_GERICHTE A/3121/2018 del 20 dicembre 2018

## Erwägungen

### E. 1

ère Chambre En la cause Monsieur A\_\_\_\_\_, domicilié à BERNEX, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître Luc-Alain BAUMBERGER recourant contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis service juridique, rue des Gares 16, GENÈVE intimé EN FAIT 1. Monsieur A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré), né le \_\_\_\_\_ 1996, s'est inscrit le 5 décembre 2017 auprès de l'Office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE).  
2. Selon le procès-verbal de l'entretien du 11 décembre 2017, l'assuré a indiqué à sa conseillère en personnel qu'il devait refaire deux examens au mois de juin 2018 pour obtenir son certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC). Une confirmation allait être sollicitée auprès de la caisse s'agissant du taux de placement à 100%.  
3. Le 12 avril 2018, l'OCE a remis à l'assuré une assignation à un emploi vacant d'agent de sécurité. Il ressort de ce document que le délai de postulation était fixé au 16 avril 2018 et que l'assuré était invité à se conformer aux instructions figurant sur le descriptif d'emploi, faute de quoi son dossier ne serait pas retenu et des sanctions pourraient être prises à son encontre. La conseillère en personnel demeurait à la disposition de l'assuré pour tout renseignement complémentaire. Le descriptif joint mentionne, à la rubrique « postulation », un âge maximum de « 50 ans, sauf si excellente condition physique ». Le candidat devait « venir déposer à l'accueil de l'OCE, au plus tard 3 jours après l'assignation », plusieurs documents, dont le formulaire annexé au courriel correctement rempli (B\_\_\_\_\_.pdf). L'entrée en fonction était prévue à partir du 13 août 2018, le contrat était de durée indéterminée, à un taux d'activité de 100%. Les rubriques afférentes à d'éventuelles conditions liées à l'âge et au sexe ne sont pas remplies. Concernant la forme de candidature possible, l'assignation comporte quatre cases (1. « adresser un courrier à l'employeur » ; 2. « envoyer un e-mail - \_\_\_\_\_ » ; 3. « téléphoner à l'interlocuteur de l'employeur » ; 4. « effectuer une visite personnelle »), dont seule la deuxième était cochée. Les coordonnées du service des employeurs de l'OCE étaient en outre rappelées.  
4. Dans une lettre du 6 juin 2018, l'OCE a rappelé à l'assuré qu'il avait été assigné le 12 avril 2018 auprès de l'entreprise B\_\_\_\_\_ SA (ci-après : la société). Or, il n'avait pas déposé son dossier de candidature auprès du service des employeurs de l'OCE. Il était invité à s'expliquer à ce sujet.  
5. Le 11 juin 2018, l'assuré a déclaré à sa conseillère en personnel qu'il n'avait pas postulé car il ressortait du site Internet de la société que l'âge requis était de 25 ans.  
6. Selon un procès-verbal de l'OCE relatif à un entretien téléphonique du 12 juin 2018 avec la responsable des ressources humaines de la société, l'âge minimum de 25 ans était une erreur et la société employait des personnes plus jeunes.  
7. Par décision du 11 juillet 2018, l'OCE a prononcé une suspension d'une durée de 37 jours à compter du 17 avril 2018 dans l'exercice du droit à l'indemnité de l'assuré car ce dernier n'avait pas donné suite, sans aucun motif valable, à l'assignation du 12 avril 2018, laissant ainsi échapper une possibilité

concrète d'obtenir un emploi convenable qui lui aurait permis de quitter l'assurance-chômage. L'OCE a notamment rappelé à l'assuré qu'il aurait dû remettre son dossier de candidature au service des employeurs de l'OCE en le déposant à la réception, ce qu'il n'avait pas fait.!

8. En date du 7 août 2018, l'assuré a formé opposition contre ladite décision. Il a exposé qu'il avait décidé de postuler auprès de la société par Internet, comme le permettait la grille de preuves de recherches personnelles. En consultant le site Internet de la société, il avait constaté qu'il était précisé que l'âge minimum était de 25 ans et l'âge maximum de 50 ans. Compte tenu du fait qu'il était âgé de 21 ans, il n'avait pas postulé. Il n'était pas responsable de l'erreur de mise à jour du site Internet, ni de l'absence de vérification de sa conseillère. Il a précisé avoir trouvé un emploi à 45%.!

9. Interrogée à nouveau par l'OCE, la responsable administrative de la société lui a confirmé le 9 août 2018 que celle-ci engageait également des agents âgés entre 20 et 25 ans. !

10. Par décision du 14 août 2018, l'OCE a rejeté l'opposition de l'assuré. Il a relevé que si l'assuré avait eu un doute sur l'âge minimum requis pour l'emploi qui lui avait été assigné, il aurait pu contacter son conseiller en personnel pour savoir s'il devait postuler. C'était donc à juste titre qu'une sanction avait été prononcée à son égard. La durée de la suspension de 37 jours respectait le barème fixé par le SECO et le principe de proportionnalité, étant rappelé qu'il s'agissait du troisième manquement de l'assuré.!

11. Par acte du 13 septembre 2018, l'assuré, par l'intermédiaire d'un conseil, a interjeté recours contre la décision sur opposition du 14 août 2018. Il a conclu, préalablement, à ce qu'une comparution personnelle des parties soit ordonnée, principalement, à ce que la décision soit annulée, subsidiairement, à ce qu'elle soit réformée dans le sens où une suspension de 15 jours était prononcée, et plus subsidiairement encore, à une suspension de 31 jours. Le recourant a fait valoir qu'il devait obligatoirement assister à des cours à raison de deux matinées par semaine dans le cadre de son apprentissage de gestionnaire de commerce de détail. Il ne pouvait donc, jusqu'à ses examens du mois de juin 2018, accepter un poste à 100%, ce dont il avait informé l'intimé. La réussite de ses examens primait un emploi à 100%. Quelques semaines après l'obtention de son CFC, il avait trouvé de lui-même un emploi auprès de C\_\_\_\_\_. Le recourant a également soutenu qu'il avait consulté le site Internet de la société et avait constaté que l'âge minimum requis était de 25 ans. Ce n'était que le 12 juin 2018, soit deux mois après l'assignation, que la responsable des ressources humaines de la société avait déclaré à l'intimé que l'âge de 25 ans était une erreur. Cette erreur, qu'il ignorait, ne lui était pas imputable. Subsidiairement, le recourant a invoqué que sa faute ne saurait être qualifiée de grave. Il s'était en effet renseigné et avait été convaincu, vu les exigences impératives de recrutement mentionnées sur le site Internet de la société, que sa candidature serait indubitablement vouée à l'échec. Sa faute devait donc être qualifiée de légère et seule une négligence pouvait lui être reprochée puisqu'il avait été induit en erreur par le site Internet de la société. !

Le recourant a produit les documents suivants : - son bulletin de notes du 2 juillet 2018, mentionnant que le CFC de gestionnaire du commerce de détail – conseil à la clientèle – articles de sport, lui était délivré ;!

- un texte (sans aucune référence quant à son auteur ou sa date de parution), ainsi libellé : !

« les candidats doivent remplir les conditions de base suivantes pour exercer une activité au sein de B\_\_\_\_\_ SA : · Age entre 25 et 50 ans » ;!

- une attestation du Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 10 septembre 2018 indiquant que le recourant avait été inscrit à l'établissement Emilie-Gourd du 26 août 2013 au 29 juin 2018 ;!

- un courrier de

C\_\_\_\_\_ SA du 27 juillet 2018 relatif à son engagement.![endif]>![if> 12. Dans sa réponse du 4 octobre 2018, l'intimé a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision litigieuse. Il a précisé que l'emploi auprès de la société devait débuter le 13 août 2018, soit après que le recourant ait obtenu son CFC le

## E. 2

juillet 2018, et que l'intéressé avait reconnu être prêt à accepter un emploi à temps plein dès cette date. L'intimé a relevé en outre que le recourant s'était inscrit à l'OCE en déclarant être disposé à travailler à 100% dès le 5 décembre 2017 et avait été indemnisé à un tel taux depuis lors. ![endif]>![if> L'intimé a communiqué son dossier, non exhaustif, lequel comporte notamment les pièces suivantes : - une décision du 22 février 2018 par laquelle l'intimé a prononcé une suspension de 5 jours du droit du recourant à l'indemnité, au motif que ses recherches personnelles d'emploi étaient nulles (zéro) pour le mois de décembre 2017 ;![endif]>![if> - une décision du 2 mars 2018 de l'intimé prononçant une sanction à l'encontre du recourant, suspendant son droit à l'indemnité durant 8 jours, en raison de recherches quantitativement insuffisantes durant le mois de janvier 2018 ;![endif]>![if> - plusieurs assignations à des emplois vacants, certaines du 13 avril 2018, qui comportent une mention relative à l'âge requis ;![endif]>![if> - une décision du 5 juin 2018 par laquelle l'intimé a prononcé une suspension de 9 jours du droit du recourant à l'indemnité, au motif que l'intéressé n'avait pas fait acte de candidature à un poste qui lui avait été assigné le 7 mai 2018 dans le délai imparti ;![endif]>![if> - l'annonce publiée (à une date inconnue) pour le poste d'agent(e) de sécurité spécialiste auprès de la société, annonce qui ne contient aucune exigence quant à l'âge du candidat ;![endif]>![if> - une décision d'inaptitude du 23 août 2018, de laquelle il ressort que le recourant avait, depuis le début de son délai-cadre d'indemnisation, été sanctionné à quatre reprises, soit deux fois en raison du défaut de recherches d'emploi avant et pendant le chômage, une fois pour ne pas avoir respecté le délai de postulation à la suite d'une assignation et une fois pour ne pas avoir donné suite à une assignation, cumulant ainsi 59 jours de suspension dans l'exercice de son droit à l'indemnité ; en outre, il avait abandonné une mesure du marché du travail, laquelle devait se dérouler du 25 juin au 20 juillet 2018, car il voulait prendre des vacances qui lui avaient été refusées, faute d'avoir été annoncées en temps utiles.![endif]>![if> 13. En date du 24 octobre 2018, le recourant a persisté. Il a affirmé avoir indiqué à l'intimé qu'il n'était pas disponible les lundis et vendredis matins en raison de sa formation pour obtenir un CFC. À la date d'entrée en fonction auprès de la société, il n'avait pas encore passé ses examens, de sorte qu'il ne pouvait pas savoir s'il devrait redoubler son année et repasser ses examens en juin 2020. Enfin, il a précisé avoir formé opposition à la décision d'inaptitude du 23 août 2018.![endif]>![if> 14. Le 8 novembre 2018, l'intimé a également maintenu ses conclusions et précisé que l'opposition du recourant du 20 septembre 2018 était en cours de traitement. ![endif]>![if> EN DROIT 1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (LACI - RS 837.0).![endif]>![if> 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).![endif]>![if> 3. Le litige porte sur le point de savoir si l'intimé était

fondé, par sa décision sur opposition du 14 août 2018, à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 37 jours à compter du 17 avril

2018.!

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, 1<sup>ère</sup> 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, 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).

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, 60 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 de 1 à 15 jours en cas de faute légère (al. 3 let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (al. 3 let. b) et de 31 à 60 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). 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 indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est considéré comme une faute grave et sanctionné d'une suspension de l'indemnité de 31 à 45 jours en cas de premier refus (Bulletin LACI IC / D79 2.B ch. 1). d. À titre d'exemples, le Tribunal fédéral a considéré que la durée de la suspension à 31 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 désintéret 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 40 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 40 à 16 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 16 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 25 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 25 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).!>[endif]>![if> 8. a. En l'occurrence, rien ne permet de considérer que le travail assigné au recourant le 12 avril 2018 ne pouvait être qualifié de convenable, ce que l'intéressé ne soutient au demeurant pas.!>[endif]>![if> b. Il était donc dans l'obligation d'entreprendre immédiatement toutes les démarches utiles pour présenter sa candidature et, le cas échéant, accepter le travail. Or, il est établi que le recourant n'a pas soumis son dossier de candidature au service des employeurs de l'intimé, en dépit des instructions clairement mentionnées dans le courrier d'assignation, ainsi que dans le descriptif du poste annexé audit courrier. En s'abstenant de donner suite à l'injonction de postuler, conformément aux indications contenues dans l'assignation du 12 avril 2018, alors que rien ne l'empêchait de le faire, le recourant doit être considéré comme ayant refusé un travail convenable. c. Sa faute doit être qualifiée de grave en l'absence de circonstances particulières la faisant apparaître comme moindre. Que l'annonce consultée sur le site Internet de la société ait mentionné par erreur l'âge minimum de 25 ans ne saurait justifier l'absence de toute action de la part du recourant. En effet, il est rappelé que le descriptif joint à l'assignation ne prévoit aucun âge minimum, seul un âge maximum est indiqué, avec de surcroît la mention expresse d'une possible dérogation. La condition relative à l'âge minimum de 25 ans n'est stipulée ni dans la rubrique « postulation », ni dans la case réservée à une éventuelle exigence liée à l'âge, contrairement à d'autres assignations reçues le lendemain, dont certaines précisent une fourchette d'âge. Aucun élément ne permettait au recourant de penser que la documentation remise par l'intimé le 12 avril 2018 était inexacte ou incomplète. En présence d'indications contradictoires, le recourant ne pouvait pas partir du principe que l'erreur résidait dans le descriptif du poste remis par l'intimé et non pas dans l'annonce publiée par la société. En cas de doute, il aurait dû chercher à obtenir davantage d'informations auprès de l'intimé, ce d'autant plus que la proposition d'emploi lui imposait explicitement et clairement de déposer son dossier de candidature auprès de celui-ci, et non pas de prendre contact ou de postuler directement auprès de l'employeur. Les arguments du recourant relatifs à son indisponibilité, compte tenu du suivi de cours obligatoires à raison de deux matinées par semaine, ne sont pas pertinents. En effet, l'entrée en fonction pour le poste assigné le 12 avril 2018 était prévue pour le 13 août 2018, soit ultérieurement à ses derniers examens. Quant à l'incertitude de la réussite de son CFC, elle n'est pas déterminante non plus, étant relevé que le poste assigné ne requérait pas d'être titulaire d'un tel diplôme. d. S'agissant de la sanction, la chambre de céans rappellera que la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation et qu'elle ne peut s'écarter de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. En l'occurrence, l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en fixant à 37 jours la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant. Cette suspension tient compte des trois suspensions antérieures prononcées entre le 22 février et le 5 juin 2018 en raison de recherches d'emploi insuffisantes et d'une postulation tardive dans le cadre d'une précédente assignation. La suspension litigieuse respecte le barème du SECO (de 31 à 45 jours en cas de premier refus de donner suite à une assignation) et se situe également dans la fourchette des sanctions confirmées par le Tribunal fédéral. 9. Eu égard aux considérations qui précèdent, la décision de sanction apparaît bien fondée, tant dans son principe que dans sa quotité.!>[endif]>![if> L'audience de comparution personnelle des parties sollicitée par le recourant ne se justifie donc pas. 10. Au vu de ce qui précède, le recours ne peut qu'être rejeté.!>[endif]>![if> La procédure est gratuite (art. 61

let. a LPGA). Vu l'issue donnée au recours, il n'y a pas matière à allouer une indemnité de procédure (art. 61 let. g LPGA). PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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