RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1198/2020 **ATAS/14/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 18 janvier 2021

10ème Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié _____, à CONFIGNON, représenté par SYNA-Syndicat interprofessionnel	recourant

contre

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

Siégeant : Mario-Dominique TORELLO, Président; Saskia BERENS TOGNI et Pierre-Bernard PETITAT, Juges assesseurs

EN FAIT

1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né le _____ 1973, de nationalité portugaise au bénéfice d'un permis C UE/AELE, marié, s'est inscrit à l'office régional de placement (ci-après : ORP) le 9 novembre 2018, déclarant rechercher un emploi à 100 % dès le 1er janvier 2019. Son contrat de travail en qualité de chef d'équipe dans une entreprise d'échafaudages, où il travaillait depuis le 16 juillet 2012, avait été résilié par courrier du 25 octobre 2018 portant effet au 31 décembre 2018.

2. Par courrier du 26 juin 2019, le conseiller en personnel de l'ORP de l'assuré lui a adressé une assignation à un emploi vacant en qualité de manœuvre de génie civil, emploi à 100 % pour une durée indéterminée. Il devait postuler d'ici le 28 juin 2019 auprès de la société B_____SA, et faire parvenir immédiatement à son conseiller la preuve de sa postulation. Il était invité à être attentif à envoyer, le cas échéant, un dossier de candidature actualisé et complet, et à notifier cette candidature dans le formulaire destiné aux recherches personnelles d'emploi (RPE).

3. Par courrier du 11 octobre 2019, le service juridique de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE ou l'intimé) a rappelé à l'assuré qu'il avait été assigné le 26 juin 2019 au poste susmentionné. Or, l'ORP avait été informé du fait qu'il n'avait pas été engagé par l'employeur et ce, au motif qu'il n'aurait pas adressé son dossier de candidature. Un délai lui était fixé au 21 octobre 2019 pour s'expliquer à ce sujet.

4. Dans le délai imparti, l'assuré a exposé, sur la formule préimprimée qui lui avait été remise à cet effet, que le 26 juin 2019, il avait envoyé par mail son CV et pièces annexes. Le fichier étant trop lourd, il lui était revenu. Le 26 juin 2019 également, il avait signé avec C_____SA (ci-après : C_____) pour une activité (de nettoyeur) chez D_____ à raison de 2 heures (par jour). Puis, le 27 juin 2019, toujours avec C_____, il avait signé un deuxième contrat pour E_____ de 2 heures par jour également. L'entreprise lui avait promis d'élargir son occupation. C'est ainsi que depuis septembre 2019 il travaillait à 80 %, activité qui se poursuivait à ce jour. Il a produit en outre la photocopie de son bulletin de salaire de septembre 2019, ainsi que son contrat de travail.

5. Par décision du 4 novembre 2019, le service juridique de l'OCE a prononcé la suspension d'une durée de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité de l'assuré, dès le 29 juin 2019. Rappelant les dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que la jurisprudence en la matière, l'OCE a retenu que l'assuré, bien qu'informé du motif pour lequel son courriel de postulation n'avait pu être réceptionné par l'employeur potentiel, n'avait pas jugé nécessaire de prendre les mesures qui s'imposaient afin de transmettre son dossier de candidature à ce dernier, d'autant plus que la nature du poste assigné lui aurait permis de mettre un terme à sa situation de chômage. En agissant ainsi l'assuré avait commis une faute grave. La quotité de la sanction correspondait au minimum de la fourchette prévue par le barème des suspensions établi par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO),

soit une suspension du droit à l'indemnité de 31 à 45 jours lors d'un premier refus d'emploi convenable ou d'un gain intermédiaire d'une durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même.

6. Par courrier du 6 décembre 2019, l'assuré, représenté par son mandataire (le syndicat interprofessionnel Syna) a formé opposition à la décision susmentionnée. Il a fait valoir que lors des différents entretiens avec son conseiller en personnel, il avait clairement mentionné sa volonté de se réorienter. Il ne souhaitait plus travailler dans le secteur du gros œuvre, mais dans le secteur du nettoyage. Il en voulait pour preuve qu'il avait effectivement signé deux contrats au sein de la société C_____, avec effet le 12, respectivement le 27 juin 2019. Il remarquait en outre que son conseiller en personnel ne lui avait jamais proposé l'allocation de formation dans le domaine du nettoyage, secteur où il avait visiblement de meilleures chances de retrouver un emploi, compte tenu de la signature de contrats dans ce domaine et ainsi, à terme, ne plus bénéficier des indemnités de l'assurance-chômage. En conséquence, selon lui, l'envoi de l'assignation pour un poste de manœuvre en génie civil ne lui aurait en tout cas pas convenu dès lors qu'il ne souhaitait plus travailler dans le secteur du gros-œuvre. Il avait effectué des recherches dans celui du nettoyage et avait obtenu avec succès et de son propre chef deux contrats dans ce domaine. Ainsi le conseiller en personnel n'avait pas tenu compte de sa demande pourtant légitime (de changer d'orientation professionnelle), de sorte que l'assignation pour le poste en question n'était pas appropriée. Il était ainsi, selon lui, clairement constaté que l'assignation proposée n'était pas réputée convenable, cette dernière ne correspondant plus à sa situation personnelle ; l'OCE ne pouvait donc pas le pénaliser pour faute grave, alors même qu'il effectuait des recherches dans le secteur du nettoyage, lesquelles avaient abouti à son engagement. Il s'agissait de toute évidence d'une négligence imputable au conseiller en personnel, qui ne pouvait être reportée à l'encontre de l'assuré. Il concluait donc à l'annulation de la pénalité de 31 jours ou, dans tous les cas, à la reconsidération du degré de la faute.

7. Par décision sur opposition du 2 mars 2020, l'OCE a rejeté l'opposition du 6 décembre 2019 dirigée contre la décision du 4 novembre 2019, laquelle était ainsi confirmée. Se référant aux dispositions légales déjà citées dans la décision initiale, ainsi qu'à la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'OCE a considéré que l'assuré ne fournissait aucun élément permettant de revoir la décision litigieuse, dans la mesure où son souhait de s'orienter vers le nettoyage ne pouvait être pris en compte, au regard de la jurisprudence citée ; en ne postulant pas à l'emploi assigné, il s'était donc privé d'une possibilité d'emploi qui lui aurait permis de sortir de sa situation de chômage, les postes de nettoyeur qu'il avait trouvés ne représentant que 22 heures de travail par semaine. La sanction prononcée ayant appliqué le barème du SECO pour un manquement tel que celui reproché à l'intéressé, en l'occurrence 31 jours de suspension pour un premier manquement de ce type, correspondait à la

valeur inférieure de la fourchette du barème : elle respectait le principe de la proportionnalité.

8. Toujours représenté par son mandataire, l'assuré a interjeté recours contre la décision sur opposition susmentionnée, par mémoire du 22 avril 2020. Il conclut à l'annulation de la décision sur opposition de l'OCE du 2 mars 2020, et reprend en substance l'argumentation développée sur opposition. Le recourant avait effectué des recherches d'emploi dans le secteur du nettoyage, lesquelles s'étaient conclues par la signature de contrats de travail auprès de la société C_____, respectivement à raison de 12 heures, puis 22 heures par semaine (en totalité), cet employeur lui ayant assuré une augmentation de son taux d'activité à brève échéance. Il rappelle que les critères permettant de qualifier un travail convenable se rapportent à la fois au poste de travail dans le cas concret et à la situation personnelle du chômeur et se réfère à la doctrine considérant qu'il peut arriver qu'un emploi qui répondrait à tous les critères d'un travail convenable, à un moment donné, perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances ; dans une telle éventualité, on ne pourrait exiger d'un salarié qu'il conserve un tel emploi. Il estimait en conséquence se trouver dans une telle situation par rapport au poste de travail objet de cette assignation. Au vu de ces principes, il estime que dans la mesure où il cherchait des emplois dans le nettoyage, qu'il avait conclu deux contrats de travail dans ce domaine, et que son employeur lui avait donné l'assurance que son taux d'activité serait prochainement augmenté, il estimait se trouver à l'époque de l'assignation litigieuse dans une situation de « pré-contrat en la forme orale » (en ce qui concerne cette garantie d'augmentation du taux d'activité); ce qui selon lui suffisait pour éviter la sanction. De fait, dès le mois d'octobre 2019, son taux d'activité avait été augmenté d'environ 10 à 12 heures par semaine, sous forme d'heures de nettoyage auprès du F_____, portant ainsi son activité hebdomadaire totale entre 40 et 42 heures. Dans cette mesure, il estimait avoir réalisé son projet de travailler à plein temps dans le secteur du nettoyage, et qu'ainsi la sanction correspondant à un montant de CHF 5'367.30 se révélait injustifiée et disproportionnée, et pourrait se réduire à une légère pénalité.

9. L'intimé a répondu au recours par courrier du 26 mai 2020. Le recourant n'apportant aucun élément nouveau permettant de revoir la décision entreprise, l'OCE persistait intégralement dans les termes de celle-ci.

10. Le recourant s'est vu offrir la possibilité de répliquer, dans un délai qui lui a été fixé, la chambre de céans précisant qu'à défaut d'éventuelles observations complémentaires, la cause serait gardée à juger à l'échéance de ce délai.

11. Le recourant ne s'étant plus manifesté, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

   Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. La LPGA est applicable à l'assurance-chômage obligatoire, à moins que la LACI n'y déroge expressément (art. 1 al. 1 LACI).

3. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 38 al. 4 let. a LPGA et art. 89C let. a LPA), et compte tenu de la suspension des délais fixée par le Conseil fédéral dans son ordonnance du 20 mars 2020, sur la suspension des délais dans les procédures civiles et administratives pour assurer le maintien de la justice en lien avec le coronavirus (COVID-19 ; RS 173.11.4), entrée en vigueur le 21 mars 2020, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA et 62 ss LPA ainsi que l'art. 1 de l'ordonnance Covid-19 susmentionnée).

4. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 31 jours de l'indemnité de chômage infligée au recourant pour refus d'un emploi convenable, soit à un emploi vacant en qualité de manœuvre de génie civil, à 100 % pour une durée indéterminée.

5. Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger.

   En vertu de l'obligation qui lui incombe de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage, l'assuré est tenu, en règle générale, d'accepter immédiatement le travail convenable qui lui est proposé (art. 16 al. 1 et 17 al. 3 phr. 1 LACI). 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 et les références citées).

   Selon la doctrine, le but de l'art. 16 LACI est d'accélérer le processus d'acceptation d'un emploi, contribuant ainsi à abréger la durée du chômage. La notion de travail convenable est définie de telle sorte qu'elle favorise la flexibilité professionnelle et géographique assuré. La liberté du choix de la profession est restreinte en cas de chômage. Les assurés ne peuvent espérer réaliser toutes leurs aspirations professionnelles. Ils doivent accepter immédiatement tout emploi convenable, faute de quoi leur droit à l'indemnité doit être suspendu [art. 30 al. 1 let. d LACI]

(Boris RUBIN, commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess éditions romandes 2014 ad art. 16, I, ch. 1 p. 181 et références citées).

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 phr. 1 LACI; arrêt du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3). L'inobservation de cette prescription constitue, en principe, une faute grave et conduit à la suspension du droit à l'indemnité pour une durée de 31 à 60 jours, 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 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 (ATF 130 V 125), 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. Toujours 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 p. 38; DTA 2002 p. 58, C 436/00, consid. 1; ATF 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31; arrêt 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).

6. a. Il convient de sanctionner par une suspension du droit à l'indemnité le comportement de l'assuré qui 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 (art. 30 al. 1 let. d LACI). 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 p. 92, 126 V 520 consid. 4 p. 523; 130 consid. 1 et la référence).

b. Selon l'art. 45 al. 3 et 4 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 : a. de 1 à 15 jours en cas de faute légère ; b. de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne ; c. de 31 à 60 jours en cas de faute grave (al. 3).

Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré : a. abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ; ou qu'il b. refuse un emploi réputé convenable (al. 4).

La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundes-verwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2ème éd., n 855, p. 2435).

c. Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable, de sorte que la sanction est alors fixée entre 31 et 60 jours (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; SVR 2006 ALV n. 5 p. 15 [C 128/04]). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de cette disposition, 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 p. 130 ; arrêt du Tribunal fédéral C 245/06 du 2 novembre 2007 consid. 4.1).

Selon l'échelle des suspensions à l'intention de l'autorité cantonale et des ORP, le refus d'un emploi convenable ou en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est sanctionné d'une suspension du droit à l'indemnité de 31 à 45 jours pour un premier refus et de 46 à 60 jours pour un deuxième refus. Au troisième refus, le dossier est renvoyé pour décision à l'autorité cantonale (LACI D79.2B).

d. Pour toute suspension, le comportement général de la personne assurée doit être pris en considération. Lorsque la suspension infligée s'écarte de ladite échelle, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI/D72).

7. 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2 et les références ; 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).

8. a. En l'espèce, le recourant ne conteste pas avoir reçu, le 26 juin 2019, une assignation à un emploi vacant en qualité de manœuvre de génie civil, emploi à 100 % pour une durée indéterminée, pour laquelle il devait postuler d'ici au 28 juin 2019 auprès de la société B_____SA. Par rapport à sa qualification professionnelle et son expérience dans le domaine du gros-œuvre le poste vacant concerné par l'assignation litigieuse était manifestement convenable. Le recourant a initialement expliqué avoir adressé un mail pour présenter sa candidature à l'employeur potentiel, dans le délai imparti, mais que le fichier annexé étant selon lui trop lourd, ce courriel lui avait été retourné. Il ne conteste pas, bien qu'informé que son courrier électronique n'était pas parvenu à destination, ne pas avoir cherché à poursuivre ses démarches pour qu'aboutisse sa postulation. Il n'a d'ailleurs produit aucun justificatif de son allégation, mais cette circonstance n'est pas déterminante pour l'issue du litige, quand bien même la décision initiale du service juridique de l'OCE a prononcé pour ce motif la suspension litigieuse de l'exercice du droit à l'indemnité de 31 jours. En effet, dans le cadre de son recours, selon l'argumentation qu'il a développée de façon plus claire que dans ses observations précédentes, il n'estimait au demeurant pas devoir donner suite à cette assignation, au motif qu'il avait signé avec C_____, les 26 et 27 juin 2019, deux contrats de travail pour des heures de nettoyage, le premier avec effet rétroactif au 12 juin, et le second dès le 27 juin 2019 pour une durée initiale de travail hebdomadaire de 12 heures, portée à 22 heures avec le deuxième contrat. Il a insisté sur le fait qu'il voulait se réorienter et ne souhaitait plus travailler dans le gros-œuvre, mais dans le nettoyage ; il considérait en substance que dans la mesure où il avait pu signer à l'époque de l'assignation litigieuse deux contrats de travail à temps partiel pour le même employeur, détaché auprès de clients différents, même s'il n'avait pas envoyé l'assignation pour le poste de manœuvre en génie civil, celle-ci ne lui aurait pas convenu ; il estime que sa volonté (concrétisée par la conclusion des contrats susmentionnés) de se réorienter dans le domaine du nettoyage ayant abouti à des engagements, le poste assigné ne pouvait être considéré comme un emploi convenable, au vu de sa situation personnelle nouvelle. Il a ainsi fait valoir que son conseiller en personnel, sachant sa volonté de changer de domaine d'activité, n'aurait pas dû lui adresser cette assignation à un poste vacant, lui reprochant du même coup une négligence, pour avoir agi de la sorte.

   Le recourant ne saurait être suivi : se référant à la doctrine selon laquelle les critères permettant de qualifier un travail de convenable se rapportent à la fois au poste de travail dans le cas concret et à la situation personnelle du chômeur, il prétend se prévaloir de la remarque du commentateur aux termes de laquelle il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances [déménagement, détérioration de l'état de santé, modification de la situation familiale etc.], avec pour conséquence que l'on ne pourrait exiger d'un salarié qu'il conserve un tel emploi (RUBIN, op. cit ad art.16, III al. 2, 3 et 3bis p.185). Il en déduit, par rapport à son cas personnel, que le changement de circonstances

consisterait en l'espèce dans le fait qu'il travaillerait désormais dans le nettoyage, et que dès lors le poste, objet de l'assignation litigieuse, ne devrait pas être considéré comme un emploi convenable au sens de la loi. Il se méprend sur le sens qu'il convient de donner à la situation personnelle au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI. C'est si vrai que, comme cela a été rappelé précédemment, la liberté du choix de la profession est restreinte en cas de chômage. Les assurés ne peuvent espérer réaliser toutes leurs aspirations professionnelles ; ils doivent accepter immédiatement tout emploi convenable, faute de quoi leur droit à l'indemnité doit être suspendu.

b. Le recourant n'a pas satisfait, sur le plan du principe, à l'obligation que lui imposait l'art. 17 al. 1 phr. 1 LACI d'entreprendre tout ce qu'on pouvait raisonnablement exiger de lui pour abréger le chômage. Ne pas donner suite à une assignation à postuler pour un emploi à repourvoir représente en effet une violation de l'obligation de diminuer le dommage ; cela revient à laisser échapper une possibilité concrète – quoiqu'incertaine – de retrouver un travail, le comportement de l'assuré important à cet égard plus que le résultat effectif du dépôt d'une candidature en termes d'obtention ou non d'un engagement (ATF 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31 ; ATF 122 V 34 consid. 3b ; DTA 2002 p. 58, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 436/00 consid. 1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3 ; 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 2 et 8C_746/2007 du 11 juillet 2008 consid. 2). Aussi le défaut de dépôt de candidature est-il assimilé, sur le plan du principe, à un refus d'un emploi convenable, autrement dit à la violation d'une obligation qui, à l'instar de celle d'accepter un travail convenable, revêt une importance indéniable (arrêt du Tribunal fédéral des assurances U 368/99 du 16 mars 2000 ; ATAS/1183/2018 du 18 décembre 2018 consid. 5a ; ATAS/344/2017 du 2 mai 2017 consid. 5). Au demeurant, comme la chambre de céans l'a déjà rappelé (ATAS/648/2017 du 18 juillet 2017 consid. 3b ; ATAS/788/2016 du 4 octobre 2016 consid. 5a ; ATAS/918/2015 du 30 novembre 2015 consid. 6), il y a refus d'un travail convenable non seulement en cas de refus d'emploi formulé explicitement, mais aussi lorsque l'assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur potentiel, ne le fait que tardivement, ou en posant des restrictions ou manifestant des hésitations à s'intéresser véritablement au poste considéré, ou encore en faisant échouer la conclusion du contrat par un comportement trahissant un manque d'empressement voire un désintérêt manifeste à vouloir s'engager (Boris RUBIN, op. cit., n. 66 ad art. 30 et jurisprudence citée).

c. Ce n'est pas parce qu'il travaillait à l'époque en gain intermédiaire que cette circonstance était de nature à justifier ce manquement, tant il est vrai que le système légal de l'assurance-chômage ainsi que la jurisprudence rappelés précédemment, considèrent qu'il entre dans ce que l'on peut attendre du chômeur qu'il entreprenne tout ce que l'on peut attendre de lui pour sortir rapidement du chômage, qu'il s'organise de telle manière à pouvoir satisfaire à ses obligations à l'égard de

l'assurance-chômage, y compris lorsqu'il exerce une activité lucrative, en l'espèce dans le cadre d'un contrat en gain intermédiaire qui à l'époque de l'assignation litigieuse, consistait en une activité de 12 à 22 heures par semaine. Le poste vacant lui aurait permis en effet de sortir immédiatement du chômage (ATAS/833/2019 et ATAS/834/2019 du 23 septembre 2019, consid. 8c).

d. Le recourant fait encore valoir que C_____ lui avait donné l'assurance que son taux d'occupation serait prochainement augmenté. Il considère qu'il s'agissait bien d'actes concluants, les parties ayant manifesté réciproquement et de manière concordante leur volonté de conclure un contrat au sens de l'art. 319 et ss CO. Il se prévaut ainsi d'un pré-contrat en la forme orale, qui suffirait, selon lui, pour « éviter la sanction ».

La jurisprudence à laquelle le recourant se réfère (arrêt du Tribunal fédéral C 302/01 du 4 février 2003 consid. 2. 2) ne lui est d'aucun secours. En effet, l'obligation de rechercher un emploi convenable subsiste tant que le chômage n'a pas pris fin. Il en va ainsi pour un assuré qui attend une réponse à une postulation ou qui est en négociation avec un employeur en vue d'obtenir un emploi déterminé dans un avenir plus ou moins proche; de même pour celui qui exerce une activité prise en compte à titre de gain intermédiaire (RUBIN, op.cit. ad art. 17 LACI note 18 et réf. citées p. 201). L'obligation de rechercher un emploi tombe avant la prise d'un emploi convenable dont l'entrée en service est fixée dans un délai très court et de manière à lier les parties (arrêt du Tribunal fédéral 8C_800/2008 du 8 avril 2009 consid. 2.1; 8C_ 271/2008 du 25 septembre 2008 et réf. citées ; RUBIN op. cit. p. 201 note 23).

Dans le cas d'espèce, ces conditions restrictives n'étaient pas réalisées, à fin juin 2019. Comme on l'a vu, à cette époque-là, soit au moment où il devait postuler suite à l'assignation reçue, si l'employeur lui avait dit que son temps de travail pourrait être augmenté dans un avenir proche, aucune garantie ne lui avait été donnée quant au délai dans lequel cette augmentation pourrait intervenir, de manière à lui permettre de sortir du chômage. Il s'agissait bien plutôt de promesses de principe ; encore fallait-il que l'employeur puisse lui offrir ce temps de travail supplémentaire, de manière certaine, et ceci dépendait des besoins et opportunités que la clientèle de l'employeur pourrait offrir. De fait, ce n'est qu'à partir d'octobre 2019, soit plus de 3 mois après les faits, que la perspective envisagée à l'époque s'est réalisée.

Cet argument ne saurait dès lors être pris en considération.

Au vu de ce qui précède, le principe de la faute est établi, aucun élément figurant au dossier ne permettant de retenir des circonstances particulières devant conduire à retenir une faute atténuée, de degré moyen ou léger, s'écartant du principe selon lequel le fait de ne pas donner suite à une assignation à un poste vacant pour un emploi à plein temps et de durée indéterminée doit être qualifié de faute grave, pour les raisons exposées précédemment.

9. Reste à déterminer si la sanction infligée, dans le cas d'espèce, respecte le principe de la proportionnalité.

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, qui est soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessens-unterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou a abusé ("Ermessens-missbrauch") de celui-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2 ; 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 ; arrêt 8C_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR 2008 ALV n° 12 p. 35). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.2 ; 8C_601/2012 consid. 4.2, non publié in ATF 139 V 164 et les références).

Le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance (donc de la CJCAS) n'est en revanche pas limité dans ce contexte à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« Angemessenheitskontrolle »). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adopté dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.3 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 110 ad art. 30).

En l'espèce, il est établi que le recourant a refusé un poste de travail d'une durée indéterminée, en ne postulant pas au poste assigné par le conseiller ORP, pour un emploi manifestement convenable comme on l'a vu. Le recourant ne peut se prévaloir d'aucun motif faisant apparaître sa faute comme moyenne ou légère, conformément aux principes légaux et jurisprudentiels rappelés précédemment, la sanction infligée étant conforme à l'échelle des suspensions établie par le SECO en cas de refus d'un emploi convenable ou en gain intermédiaire pour une durée indéterminée assigné à l'assuré, ou qu'il a trouvé lui-même, (pour un premier refus, suspension du droit à l'indemnité, pour faute grave de 31 à 45 jours). En effet, l'autorité intimée s'en est tenue au minimum de la sanction prévue.

Ainsi, la suspension de l'exercice du droit à l'indemnité fixée à 31 jours est conforme au barème du SECO, ainsi qu'au principe de la proportionnalité, la chambre de céans n'ayant aucun motif de s'écarter de la sanction fixée par l'autorité intimée.

10. En tous points mal fondé, le recours doit dès lors être rejeté.

11. Pour le surplus, la procédure est gratuite.

PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière	Le président
Véronique SERAIN	Mario-Dominique TORELLO

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