RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1390/2022 **ATAS/82/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 7 février 2023

2ème Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié c/o Mme B_____, à CAROUGE	recourant
contre	
OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, Service juridique, sis rue des Gares 16, GENEVE	intimé

Siégeant : Blaise PAGAN, Président; Maria Esther SPEDALIERO et Jean-Pierre WAVRE, Juges assesseurs

EN FAIT

A. **a.** Le 16 décembre 2021, Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré, l'intéressé ou le recourant), né en 1973, s'est inscrit à l'assurance-chômage, en vue d'un travail à temps plein.

Son contrat de travail conclu le 28 septembre 2020 avec une société de travail intérimaire (ci-après: la société de travail intérimaire) avait été résilié le 1er novembre 2021, avec effet au 1er décembre 2021, terme reporté au 31 décembre 2021 en raison d'une incapacité de travail à 100 % du 28 septembre au 21 novembre 2021 puis à 50 % du 22 au 30 novembre 2021. Un certificat de travail de la société de travail intérimaire du 31 décembre 2021 attestait que l'intéressé avait effectué une mission temporaire en qualité d'employé de production alimentaire du 28 septembre 2020 au 31 décembre 2021 auprès d'une entreprise cliente à l'entière satisfaction de cette dernière.

b. Par décision "de sanction" du 13 janvier 2022 de l'office cantonal de l'emploi (ci-après: l'OCE, l'office ou l'intimé), l'assuré s'est vu signifier une suspension de son droit à l'indemnité de chômage d'un jour, pour ne pas avoir démontré avoir, du 22 au 30 novembre 2021, recherché un emploi, des recherches personnelles en vue de trouver un emploi (ci-après : RPE) suffisantes en décembre 2021 étant néanmoins prises en considération.

c. Dès janvier 2022, l'assuré a effectué des RPE et a rempli des formulaires de "preuves des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi" (ci-après : formulaires RPE) indiquant ces recherches.

d. Par lettres de l'office régional de placement (ci-après: ORP) du 8 mars 2022 intitulées "demande de candidature", l'intéressé s'est vu assigner l'obligation de se porter candidat, d'ici au 10 mars 2022, pour six postes, dont un poste d'"office manager" auprès de C_____SA, active en matière de sécurité en informatique et finance et sise à Genève (ci-après: la société assignée) avec un taux d'activité de 100 % et pour une durée indéterminée selon le "descriptif de l'emploi vacant" annexé.

e. L'intéressé a postulé dans le délai imparti aux postes auxquels il avait été assigné, sauf à celui de la société assignée.

À cet égard, à un courriel de la conseillère en personnel du 28 mars 2022 qui lui demandait le justificatif de sa postulation pour ce poste d'"office manager" auprès de la société assignée, il a répondu par courriel du même jour ne pas avoir envoyé de candidature, car ce poste requérait certaines compétences en comptabilité, matière qu'il ne maîtrisait que partiellement, mais avoir postulé pour les quatre (recte: cinq) autres emplois assignés.

B. **a.** À un courriel du 29 mars 2022 du service juridique de l'OCE lui octroyant le droit d'être entendu "pour refus d'un travail admissible auprès de [la société

assignée]", l'assuré a répondu par courriel du même jour. Il contestait le terme même de refus. Il n'avait pas donné suite à cette assignation, car, contrairement à ce qui était requis pour ce poste, il n'avait pas une "aisance avec les chiffres". Il avait parlé avec sa conseillère en personnel de l'ORP (ci-après: la conseillère en personnel) de la problématique des assignations à des postes ne correspondant pas à ses compétences.

b. Par décision "de sanction" du 4 avril 2022 de son service juridique communiquée par courriel, l'office a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension d'une durée de 34 jours de son droit à l'indemnité de chômage (à compter du 11 mars 2022), pour s'être privé d'un emploi convenable auprès de la société assignée, dont le poste correspondait à ses compétences, et avoir ainsi commis une faute grave, pour laquelle s'appliquait la suspension minimale selon le barème du Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) de 31 jours "en cas de premier refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même", durée qui devait être augmentée à 34 jours afin de tenir compte de la récidive.

c. Par écrit du jour-même (4 avril 2022) envoyé le lendemain, l'intéressé a formé opposition contre cette décision.

d. Par décision sur opposition rendue le 27 avril 2022 par sa direction, l'OCE a rejeté cette opposition et a confirmé la décision du 4 avril 2022.

C. **a.** Par acte daté du 2 mai 2022 et expédié le 4 mai suivant, l'assuré a interjeté recours auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre des assurances sociales ou la chambre de céans) contre la décision sur opposition précitée, en concluant à son annulation et au rétablissement de ses droits (sous forme "d'un dédommagement pour réparation correspondant au nombre de jours de suspension de [ses] droits", soit 34 jours multipliés par le montant de son indemnité journalière).

b. Dans sa réponse du 20 mai 2022, l'intimé a conclu au rejet du recours.

c. Par réplique du 3 juin 2022, le recourant a persisté dans les conclusions de son recours.

d. À la demande de la chambre de céans, l'office s'est, le 11 juillet 2022, déterminé plus précisément sur les questions et griefs de l'intéressé.

e. Le 2 août 2022, le recourant a répliqué à cette dernière écriture de l'intimé, en maintenant ses conclusions.

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 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. Interjeté dans la forme et le délai – de trente jours – prévus par la loi, l'acte de recours est recevable (art. 56 ss LPGA et 62 ss de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).

3. Le litige porte sur le bien-fondé, subsidiairement la durée, de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage en raison du fait qu'il aurait laissé échapper la possibilité de retrouver un travail convenable en mars 2022 en ne donnant pas suite à l'assignation litigieuse pour un poste auprès de la société assignée.

4.

4.1 L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. Conformément à l'art. 8 al. 1 LACI, 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 (let. a), avoir subi une perte de travail à prendre en considération (let. b), être domicilié en Suisse (let. c), 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 (let. d), remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en être libéré (let. e), être apte au placement (let. f) et satisfaire aux exigences de contrôle (let. g).

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), ainsi que - dans les limites d'admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 et doctrine et jurisprudence citées) - par les instructions édictées par le SECO en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC).

4.2 La condition de satisfaire aux exigences du 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. Les al. 1 à 3 de cette disposition-ci imposent aux chômeurs des devoirs matériels, 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, ainsi que des devoirs formels, 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 [ci-après : Commentaire], n. 1 ad art. 17 LACI).

En vertu de l'art. 17 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. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis (al. 1). En vue de son placement, l'assuré est tenu de s'inscrire personnellement aussitôt que possible, mais au plus tard le premier jour pour lequel il prétend à l'indemnité de chômage; il doit ensuite se conformer aux prescriptions de contrôle édictées par le Conseil fédéral (al. 2, en vigueur depuis le 1er juillet 2021). L'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (al. 3 1ère phr.).

Il est précisé qu'à teneur de l'art. 16 al. 1 LACI intitulé " travail convenable ", en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. En vert de l'al. 2 de cette disposition légale, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui figure dans les conditions – alternatives – des let. a à i, parmi lesquelles le caractère non convenable de tout travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), étant précisé que cette lettre (art. 16 al. 2 let. b LACI) ne s'applique pas aux personnes de moins de 30 ans (art. 16 al. 3bis LACI).

4.3 La violation des obligations que l'art. 17 LACI impose à l'assuré expose ce dernier à une suspension de son droit à l'indemnité.

En effet, aux termes de l'art. 30 al. 1 LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu entre autres lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (let. c) ou 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 (let. d).

Notamment dans de tels cas, l'assuré adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Il n'est en principe pas d'emblée privé de prestations, mais tout d'abord sanctionné en application de l'art. 30 al. 1 let. c ou d LACI, puis, en cas de violations répétées, déclaré inapte au placement, en vertu des art. 8 al. 1 let. f et 15 LACI (ATAS/169/2020 du 2 mars 2020 consid. 4b).

Selon la jurisprudence, 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, au préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; ATF 125 V 197 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/2007 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2), sans que soit requise la survenance d'un dommage effectif (arrêts du Tribunal fédéral C 30/06 du 8 janvier 2007 consid. 4.2 et C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4). La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Ulrich MEYER [éd.], Soziale Sicherheit – Sécurité sociale, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, vol. XIV, 3ème éd., 2016, p. 2427 ss, n. 831).

Le motif de la suspension prévu par l'art. 30 LACI permet de sanctionner l'assuré non seulement en cas de faute grave, mais aussi en cas de négligence, même légère (ATAS/1057/2020 du 10 novembre 2020 consid. 3c ; ATAS/787/2020 du 9 septembre 2020 consid. 4 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 15 ad art. 30 LACI ; cf. aussi art. 45 al. 1 let. b OACI qui mentionne la négligence comme objet possible d'une décision de suspension).

Conformément à l'art. 30 al. 2 LACI, l'autorité cantonale prononce les suspensions notamment au sens de l'al. 1 let. c et d.

4.4 Tant qu'un assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi, il a l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi qui se présente (ATF 122 V 34 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 64 ad art. 30 LACI).

Le refus d'un emploi ne présuppose pas un refus explicite d'accepter l'emploi. Des manifestations peu claires, un manque d'empressement faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé (arrêt du Tribunal fédéral C 293/03 du 5 novembre 2004), voire un désintérêt manifeste (arrêts du Tribunal fédéral C 81/02 du 24 mars 2003 et C 72/02 du 3 septembre 2002) constituent déjà des comportements assimilés, selon la jurisprudence, à un refus d'emploi. Plus le nombre d'activités entrant en considération est restreint, plus l'assuré doit manifester une attitude franchement positive à l'endroit du poste à repourvoir (arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 66 ad art. 30 LACI).

En résumé, 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; arrêts du Tribunal fédéral 8C_446/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.1 et 8C_379/2009 précité consid. 3).

Est assimilé au cas de refus d'un travail convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (arrêt du Tribunal fédéral 8C_446/2020 précité consid. 3.1 ; ATAS/136/2021 du 22 février 2021 consid. 4b).

4.5 La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours, et dans le cas de l'al. 1 let. g, 25 jours (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). Le conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3bis LACI).

L'OACI, en son art. 45, 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 d'un 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 (al. 3). 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).

4.6 À teneur de l'art. 45 al. 4 let. b OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable.

Il ne s'ensuit pas qu'un défaut de candidature posée pour un emploi réputé convenable, qui s'apparente à un refus d'un tel emploi, doive systématiquement et forcément être qualifié de grave, bien que la présomption que tel est le cas se fonde non sur des directives administratives, mais bien sur une norme de rang réglementaire édictée par le Conseil fédéral. Le principe est que la durée de la suspension doit être proportionnelle à la gravité de la faute, conformément au principe de rang constitutionnel de la proportionnalité, qui s'applique à l'ensemble des activités étatiques (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable (art. 45 al. 4 let. b OACI), il n'y a pas forcément faute grave même si les conditions de cette disposition réglementaire sont réalisées. 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2; ATAS/407/2021 du 4 mai 2021 consid. 4e). L'égalité de traitement que des normes telles que l'art. 45 al. 4 OACI ou, à titre de directives administratives, les barèmes établis par le SECO visent à garantir, ne doit pas se réduire à de l'égalitarisme (ATAS/170/2022 du 24 février 2022 consid. 6; ATAS/1207/2021 du 25 novembre 2021 consid. 6).

4.7 En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire 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 concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 et 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). Les juridictions cantonales ne peuvent s'écarter des sanctions minimales prévues par ledit barème qu'en présence de situations singulières (arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 précité consid. 5 ; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n. 581).

Selon le Bulletin LACI IC (D63 à D64), si la personne assurée est suspendue durant la période d'observation de deux ans pour la même raison (le même état de fait), les autorités cantonales et/ou ORP prolongent la durée de suspension en suivant la grille de suspension (D63c). S'agissant de suspensions répétées pour un fait différent, pour prolonger la durée de suspension en conséquence, les autorités cantonales et/ou ORP ne prennent en compte que les suspensions décidées par les autorités cantonales et/ou ORP. Si la personne assurée est à nouveau suspendue durant la période d'observation de deux ans, la durée de suspension doit être prolongée en conséquence, tout en tenant compte du comportement général de la personne assurée. Les autorités cantonales et/ou ORP sont responsables de prolonger la durée de suspension selon leur appréciation et de justifier leur choix dans la décision. De la même manière, s'ils renoncent à prolonger la période de suspension, ils doivent le justifier dans leur décision (D63d). Ces principes sont conformes à la jurisprudence, d'après laquelle l'art. 45 al. 5 OACI (ancien art. 45 al. 2 bis) prescrit de sanctionner plus sévèrement un assuré qui a déjà fait l'objet d'une sanction antérieure sans égard à la nature des motifs de sanction retenus (arrêt du Tribunal fédéral 8C_518/2009 du 4 mai 2010 consid. 5 ; ATAS/1230/2018 du 27 décembre 2018 consid. 7a). Plus le premier manquement est grave et récent, plus le nombre de jours à ajouter pour la dernière faute commise doit être élevé (Boris RUBIN, Commentaire, n. 126 ad art. 30 LACI).

4.8 Contrairement au pouvoir d'examen du Tribunal fédéral, celui de l'autorité judiciaire de première instance n'est, concernant notamment la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret, pas limité à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« Angemessenheitskontrolle »). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir

d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut, 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 précité consid. 4.3).

5. En ce qui concerne la preuve, 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 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2). 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 322 consid. 5a).

6.

6.1 En l'espèce, l'intimé a suspendu le droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de 34 jours au motif qu'en ne donnant pas suite à l'assignation du 8 mars 2022, l'intéressé avait fait échouer une possibilité d'emploi qui lui aurait permis de quitter l'assurance-chômage ou de réduire le dommage causé à l'assurance-chômage.

6.2 Dans la "description de l'emploi vacant" pour la société assignée annexée à l'assignation du 8 mars 2022 litigieuse, l'"intitulé du poste" était "office manager". les "critères impératifs" étaient : - "5 ans minimum d'expérience"; - "[français/anglais] écrit et parlé"; - "affinité avec les chiffres"; - "organisé/e structuré/e"; - "flexible". Ces critères faisaient ensuite l'objet de précisions ou ajouts sous "profil", avec notamment : - "titulaire d'un CFC d'employé.e de commerce, formation initiale complétée par une formation [ressources humaines (ci-après: RH)] un atout (type certificat RH)"; - "solide expérience sur une fonction administrative et RH"; - "affinité avec les chiffres, maîtrise d'Excel impérative". La mission de ce poste consistait d'une part en la "gestion de projets/administratif", soit en particulier les processus internes, la gestion de projets divers, la collaboration avec la direction dans la gestion au quotidien de la société, la gestion de la correspondance de celle-ci avec les différents intervenants aux niveaux juridique, étatique et administratif, l'"office management" pour le bureau et la gestion des commandes et stocks comme les relations avec les tiers et la négociation des contrats, d'autre part en les RH, soit la gestion et la mise à jour des dossiers du personnel et des documents associés, la gestion du suivi des absences et des annonces auprès des assurances sociales et de l'administration fiscale ainsi que l'aide à la gestion des recrutements de collaborateurs.

Par ailleurs, de très bonnes connaissances orales et écrites en français et en anglais étaient requises.

6.3 Dans son recours – comme dans son opposition –, l'intéressé souligne avoir donné une suite dans le délai imparti aux cinq autres assignations du 8 mars 2022, pour des emplois convenables d'après lui. Il considère en revanche que la conseillère en personnel a fait preuve de précipitation en lui envoyant l'assignation litigieuse sans au préalable en vérifier l'adéquation avec ses aptitudes au sens de l'art. 16 al. 2 let. b LACI. Selon le recourant, ce poste au sein de la société assignée était "office manager" avec une affinité avec les chiffres exigée, et non "gestionnaire administratif", et son intitulé ne correspondait pas avec "le poste recherché sur [son curriculum vitae (ci-après: CV)]", lequel a été envoyé aux autres employeurs potentiels aux emplois desquels l'assuré avait été assigné. Dans son opposition, il était précisé qu'"il [existait] une grande différence entre faire la saisie pour les salaires et laisser des logiciels faire les différents calculs; et établir des budgets prévisionnels sur des projets dans le cadre des compétences d'un office manager".

Il ressort du CV, qui a pour titre "Gestionnaire administratif et commercial", ainsi que des diplômes certificats de travail figurant au dossier ce qui suit. L'assuré est titulaire d'une maîtrise en droit d'une université française depuis janvier 2001, au bénéfice d'une formation en 2001 également auprès de l'Institut d'Administration des Entreprises de Paris (IAE), de même que d'une formation à partir de 2018 en "gestion des salaires et assurances sociales en Suisse" auprès de la Fondation pour la formation des adultes (ci-après: IFAGE) à Genève. Il a travaillé en qualité d'attaché commercial pour une radio en France de 2003 à 2005, comme agent commercial et administratif avec comme tâches la "prospection, propositions commerciales, vente, livraison, montage et installation" ainsi que "suivi des comptes clients et gestion administrative" au service d'une entreprise genevoise active en matière d'achat et vente de machines et mobilier de bureau et de fournitures de 2005 à 2015, en tant qu'"assistant RH et paie" auprès de la Poste en France de mars 2016 à début 2019, en qualité de chauffeur-livreur pour une entreprise active notamment dans le domaine de la vente de produits pour la branche électrotechnique entre juin et juillet 2019, comme agent d'accueil et "plongeur avec expérience" pour une société de placement de personnel de décembre 2019 à mai 2020, enfin en qualité d'employé de production alimentaire sur mandat de la société de travail intérimaire du 28 septembre 2020 au 31 décembre 2021. Les certificats de travail qui contiennent une appréciation sont élogieux quant à son travail et ses qualités professionnelles.

6.4 Cela étant, tout d'abord, selon la jurisprudence – invoquée par l'OCE dans sa décision sur opposition –, le seul fait qu'un emploi assigné (ou un poste proposé en remplacement) ne correspond pas aux qualifications et aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser ou à faire échouer cette occasion de travail. Renoncer à un tel poste de transition, que

l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre convenant mieux, n'est pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1; DTA 1977 n. 31 p. 153).

Ensuite, comme relevé par l'intimé, le recourant a notamment une relativement longue expérience dans des activités comprenant des projets ("prospection, propositions commerciales") et des tâches administratives auprès d'une entreprise genevoise pendant dix ans (de 2005 à 2015), une gestion des paies et des RH au service de la poste en France pendant presque trois ans. Sa maîtrise en droit et sa formation à l'IFAGE montrent des compétences dans les questions juridiques ainsi que la gestion des salaires et les rapports avec les assurances sociales. Les qualifications et expériences de l'intéressé correspondent donc pour la plupart aux missions de "gestion de projets/administratif" et RH comprises dans le poste de la société assignée. Dans ces conditions, le travail avec les chiffres et la comptabilité ainsi que de très bonnes connaissances d'anglais ne constituent que des aspects existant parmi d'autres et non susceptibles d'empêcher une postulation en cas de non-maîtrise complète de ces aspects. Il est de surcroît relevé que l'intéressé n'a pas contesté être en mesure d'utiliser, le cas échéant après une mise au courant ou petite formation, des outils informatiques tels qu'Excel.

Le fait que, dans le cadre de l'assignation litigieuse, l'assuré devait adresser sa candidature à une adresse courriel appartenant à l'Etat de Genève ne signifiait pas que le poste assigné se trouvait en tant que tel auprès de l'Etat mais constituait une modalité pour la postulation, de sorte que les griefs de l'intéressé relatifs à l'absence de la nationalité suisse et de la seule titularité d'une autorisation de séjour (permis B) d'une personne originaire d'Afrique sont sans pertinence.

Par ailleurs, le recourant ne peut tirer aucune conclusion en sa faveur du fait que la conseillère en personnel lui a, à la fin d'un entretien téléphonique du 8 mars 2022, fait savoir qu'elle lui remettait six assignations, dont celle qui s'est avérée ultérieurement litigieuse qui serait la seule qu'elle ne lui aurait pas lue. Certes, à teneur du journal de l'ORP "PV – entretiens de conseil", la conseillère en personnel a noté le 28 mars 2022: "J'appelle [l'assuré] pour lui demander le justificatif de l'assignation chez [la société assignée]. Il me confirme n'avoir pas postulé pour le poste chez [la société assignée] car dans le descriptif était indiqué "affinité avec les chiffres" ce qu'il n'a pas. Je lui dis: 1. qu'il aurait dû me contacter avant la date de l'échéance de l'offre; et m'avertir pour en discuter, d'autant plus que je lui avais lu l'annonce avant de l'assigner; 2. qu'il a bien postulé pour les autres assignations mais ne joint pas de lettre de motivation alors que je lui ai bien dit de mettre 4 fichiers pdf, il me dit qu'il pensait que le mail suffisait". Quoi qu'il en soit, la question de savoir si, lors de cet entretien téléphonique du 8 mars 2022, ladite conseillère lui aurait ou non lu ou décrit de manière précise le "descriptif de l'emploi vacant" auprès de la société assignée importe peu, puisque l'assuré a en

tout état de cause reçu par écrit l'assignation litigieuse avec le "descriptif de l'emploi vacant", dont il a compris le contenu.

Au demeurant, s'il éprouvait des doutes ou réticences en recevant le "descriptif de l'emploi vacant" du poste assigné litigieux quant à son compatibilité avec ses propres qualifications et quant à l'adresse courriel, l'assuré devait, avant l'échéance du délai au 10 mars 2022, questionner la conseillère en personnel sur ces sujets, au lieu de s'abstenir de postuler.

6.5 En définitive, le recourant, ne présentant ainsi pas de postulation au poste assigné sans motif valable, a d'un point de vue objectif, fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail, ce qui est assimilé à un refus d'accepter un emploi convenable.

Dès lors, la sanction prononcée était justifiée dans son principe.

7.

7.1 Il reste à en examiner la quotité de la suspension litigieuse.

7.2 Le Bulletin LACI IC (D79) qualifie de grave la faute consistant en un premier 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, et fixe la suspension à une durée entre 31 et 45 jours (point 2.A).

7.3 Dans le cas présent, en l'absence de motif valable expliquant en tout ou en partie le refus d'un emploi convenable, la faute de l'assuré doit être considérée comme grave.

La quotité de base de 31 jours de la sanction prononcée par l'intimé ne viole ainsi pas le principe de proportionnalité, mais constitue la durée minimale requise par l'OACI et la jurisprudence.

7.4 L'ajout par l'office de 3 jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage au titre de la récidive à la suite du prononcé d'une première décision de sanction le 13 janvier 2022 pour un autre motif, soit une relativement faible durée, n'apparaît, au regard de l'ensemble des circonstances, pas non plus disproportionné.

N'ayant pas formé opposition contre cette première décision dans le délai de trente jours (art. 52 al. 1 LPGA), c'est en vain que l'intéressé la considère comme infondée et la conteste dans son recours seulement, soit bien au-delà dudit délai légal. Il est au demeurant relevé que le recourant ne fait pas valoir des faits qui n'auraient pas été connus par l'intimé au moment du prononcé de cette première décision (qui était fondée sur le fait qu'il aurait pu effectuer des RPE déjà lorsqu'il était en incapacité de travail à 50 % – et donc en reprise de travail au taux restant de 50 % également – du 22 au 30 novembre 2021).

8. Vu ce qui précède, la décision sur opposition querellée est en tous points conforme au droit, de sorte que le recours sera rejeté.

9. La procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et vu l'art. 61 let. fbis LPGA).

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
Diana ZIERI	Blaise PAGAN

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