RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2382/2020 **ATAS/451/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 12 mai 2021

5ème Chambre

En la cause

Madame A_____, domiciliée à GENÈVE	recourante
contre	
OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, Service juridique, sis rue des Gares 16, GENÈVE	intimé

Siégeant : Philippe KNUPFER, Président; Toni KERELEZOV et Monique STOLLER FÜLLEMANN, Juges assesseurs

EN FAIT

1. Madame A_____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en 1987, ayant travaillé en tant qu'assistante dans les ressources humaines, s'est inscrite auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP) en date du 25 novembre 2019, indiquant chercher un emploi à plein temps. Sur le formulaire de préinscription, elle avait coché la case signifiant qu'elle était disponible immédiatement.

2. L'assurée a été convoquée pour un premier entretien avec son conseiller en personnel, en date du 4 décembre 2019, étant précisé qu'elle avait auparavant suivi la formation en ligne « être au chômage ce que vous devez savoir » et disposait de toutes les informations concernant sa situation et ses obligations à l'égard de l'office régional de placement. Elle a signé un formulaire daté du 4 décembre 2019 par lequel elle s'engageait à faire un minimum de 10 recherches d'emploi par mois, et s'engageait à tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs qui étaient convenus.

3. En date du 6 mars 2020, le conseiller en personnel de l'assurée a reçu un e-mail d'une collaboratrice de B_____ SA, l'informant qu'un poste était ouvert pour une assistante en ressources humaines, pour un remplacement de congé maternité du 1er mai au 31 octobre 2020, pour une disponibilité allant de 70 à 100% ; il était encore mentionné que le contrat pouvait être prolongé jusqu'à fin décembre 2020. Le conseiller en personnel a fait suivre les informations à l'assurée afin que cette dernière postule à cette offre d'emploi.

4. Par courriel du 7 mars 2020 adressé à Madame C_____, collaboratrice de B_____ SA, l'assurée a informé cette dernière qu'elle la remerciait de son e-mail et de l'intérêt porté à son profil, mais qu'elle n'était malheureusement pas intéressée, car elle recherchait un poste à 100% avec un contrat de durée indéterminée.

5. Par courriel du 12 mars 2020, le service juridique de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE ou l'intimé) a interpellé l'assurée en lui demandant de bien vouloir exposer les faits pour lesquels elle avait refusé l'emploi qui lui avait été assigné auprès de B_____ SA, justification écrite à l'appui, dans un délai échéant au 22 mars 2020.

6. Par courrier reçu le 23 mars 2020 par l'OCE, l'assurée a confirmé les raisons qu'elle avait données à B_____ SA, soit qu'elle était à la recherche d'un poste à 100% dans un contrat de durée indéterminée. Elle a ajouté que, depuis le mois de novembre 2019, l'état de santé de sa fille de 11 mois qui, normalement allait à la crèche, nécessitait très souvent une surveillance à domicile par elle-même, ce qui signifiait que, probablement, elle ferait beaucoup d'absences au travail ; enfin, elle ajoutait que la situation sanitaire liée au COVID-19 ne lui permettait pas de laisser sa fille à la crèche ou auprès de ses parents ; le moment où elle avait reçu l'offre de B_____ SA était un moment très particulier ; elle aurait certainement accepté si elle avait reçu cette offre à un autre moment, même si ce n'était pas un contrat de

durée indéterminée à 100%. Elle joignait à son courrier un certificat médical établi, en date du 11 mars 2020, par la doctoresse D_____, pédiatre, certifiant que l'état de santé de l'enfant E_____, née le 9 avril 2019, nécessitait une surveillance à domicile par sa maman, du 11 au 20 mars inclus.

7. À teneur du PV d'entretien de conseil, il était mentionné qu'en date du 23 avril 2020, l'assurée avait informé son conseiller en personnel, lors de l'entretien effectué par téléphone en raison de la situation COVID-19, qu'elle avait refusé un poste auprès de B_____ SA, car il s'agissait d'un contrat de durée déterminée de six mois et à 70%. Il était mentionné que le conseiller en personnel avait rappelé à l'assurée que la priorité était de diminuer le dommage et qu'elle ne pouvait pas refuser le poste en raison du fait qu'il n'était pas d'un contrat de durée indéterminée et seulement valable pour une durée de six mois ; il était rappelé qu'en cas de doute, elle pouvait contacter son conseiller pour en discuter avant de prendre une décision potentiellement lourde de conséquences.

8. En date du 4 juin 2020, l'OCE a rendu une décision de suspension du droit à l'indemnité de 34 jours, à compter du 8 mars 2020. La sanction était motivée par le fait que l'employeur potentiel B_____ SA avait informé l'ORP qu'il recherchait une assistante en ressources humaines pour un emploi d'une durée déterminée du 1er mai au 31 octobre 2020, avec la possibilité d'une prolongation de contrat jusqu'au 31 décembre 2020, pour un taux d'occupation de 70 à 100% ; le dossier de l'assurée avait dès lors été proposé à l'employeur par l'ORP. Par courriel du 7 mars 2020, l'assurée avait déclaré à l'employeur qu'elle n'était pas intéressée par le poste à pourvoir, dès lors qu'elle recherchait un emploi à 100% et de durée indéterminée. Invitée à s'expliquer sur les raisons de son refus, l'assurée avait exposé au service juridique de l'OCE qu'elle avait refusé le poste, car elle recherchait un emploi à 100% pour une durée indéterminée. Elle ajoutait que depuis le mois de novembre 2019, sa fille de 11 mois qui normalement était inscrite à la crèche, nécessitait souvent une surveillance à domicile, ce qui signifiait qu'elle devrait probablement souvent s'absenter du travail. Enfin, l'assurée avait expliqué qu'au moment où elle avait reçu la proposition d'emploi de B_____ SA, en raison de la situation extraordinaire liée au COVID-19, elle n'aurait pas pu laisser sa fille à la crèche ou avec ses parents ; dans d'autres circonstances, elle aurait accepté cet emploi. L'OCE considérait que l'assurée avait laissé échapper une possibilité de retrouver du travail et que sa faute devait être qualifiée de grave ; en dépit du fait qu'elle assumait la garde de son enfant, l'assurée devait être disposée à accepter un travail convenable et être en mesure de le faire, ce qui impliquait qu'elle devait organiser sa vie personnelle et familiale de telle manière qu'elle ne soit pas empêchée d'occuper un emploi. L'OCE relevait encore qu'au moment de la proposition d'emploi de B_____ SA, les conséquences liées au COVID-19, entre autres la fermeture des crèches, n'étaient pas encore entrées en vigueur. En se fondant sur le barème des suspensions publiées par le SECO, qui prévoyait une suspension d'une durée de

34 à 41 jours, l'OCE avait appliqué la sanction la plus basse, soit une suspension d'une durée de 34 jours.

9. Par courrier du 29 juin 2020, l'assurée a fait opposition, alléguant qu'au moment où elle avait reçu l'offre d'emploi de B_____ SA, celui-ci n'était pas convenable en raison de sa situation personnelle. Elle exposait que le jour où elle avait reçu l'offre d'emploi, soit le 6 mars 2020, elle se trouvait chez la pédiatre, pour une énième fois, avec sa fille âgée de 10 mois, pour une analyse. Pendant cette période, sa fille était de santé très fragile. Bien que la fermeture des crèches n'ait pas été encore annoncée à Genève, l'assurée considérait que cela ne saurait tarder, se fondant notamment sur la situation au Tessin, car elle était tessinoise, et sa mère travaillant dans le secteur sanitaire au Tessin, elle savait que les restrictions avaient commencé plus tôt dans ce canton que dans le reste de la Suisse ; elle s'attendait donc à ce que les restrictions prises au Tessin soient, d'un jour à l'autre, prises également à Genève. Elle exposait encore qu'elle ne pouvait pas amener sa fille à la crèche la semaine du 9 mars 2020, pour trois raisons : en premier lieu, elle était malade, en deuxième lieu, l'incertitude de la situation sanitaire ne lui permettait pas en tant que mère d'une fille de 10 mois, de santé très fragile, de l'exposer à cette pandémie dont elle ne savait rien, et en troisième lieu, elle se considérait dans une « situation particulière » qui avait d'ailleurs été proclamée par les autorités fédérales et qui risquait d'aggraver ultérieurement la santé de sa fille. Elle ajoutait qu'à Genève, le Conseil d'État avait décidé de fermer tous les établissements scolaires publics et privés dès le lundi 16 mars, ce qui avait entraîné le même jour la fermeture des crèches. Enfin, elle ajoutait que le poste à pourvoir d'un taux d'activité de 70% pour une durée de six mois était une des raisons pour lesquelles elle avait refusé le poste, tout en admettant que, dans une situation normale, sans incertitude relative aux effets du COVID-19, elle aurait accepté le poste à pourvoir. En conclusion, elle admettait que sans les éléments liés à la situation sanitaire et si sa situation personnelle, qui était fortement dépendante de sa fille et de la fréquentation régulière de la crèche, avait été normale, elle aurait accepté de travailler chez B_____ SA ; quant à la quotité de la sanction, elle considérait qu'une suspension de 34 jours était très sévère et exagérée et qu'en prenant en compte sa situation personnelle, on ne pouvait pas conclure à l'existence d'une faute grave, car elle avait réagi de façon responsable, dans une situation très particulière.

10. Par décision du 20 juillet 2020, l'OCE a rejeté l'opposition du 29 juin 2020 et a confirmé la décision du 4 juin 2020. La motivation reprenait l'argumentation de l'opposante et concluait que les justifications de l'assurée concernant son refus d'emploi ne justifiaient pas son manquement et qu'en sa qualité de demandeuse d'emploi, elle devait faire passer en priorité la recherche d'emploi, ce d'autant plus que les mesures sanitaires prises en Suisse n'empêchaient nullement de débuter une activité professionnelle. Il était également mentionné qu'il ressortait des déclarations de l'assurée qu'elle souhaitait s'occuper de sa fille de 10 mois et qu'en conséquence son aptitude au placement pouvait légitimement être mise en doute,

mais que l'OCE renonçait à traiter la question de son aptitude au placement ; toutefois, son attention était attirée sur le fait qu'elle devait être disponible à occuper un emploi, faute de quoi elle se verrait nier son droit à des indemnités de chômage.

11. Par courrier posté le 12 août 2020, l'assurée a fait recours auprès de la chambre de céans contre la décision du 20 juillet 2020. Reprenant les arguments qu'elle avait déjà fait valoir au stade de l'opposition, notamment en ce qui concernait la situation sanitaire, la santé de sa fille et le fait qu'elle recherchait un poste à plein temps pour une durée indéterminée, elle concluait ne pas avoir commis de faute grave, considérant que l'OCE avait complètement ignoré ses obligations familiales et concluant que la sanction de 34 jours était très sévère et exagérée.

12. Dans sa réponse du 31 août 2020, l'intimé a relevé que la recourante n'apportait aucun élément nouveau susceptible de revoir la décision querellée, de sorte que l'OCE persistait intégralement dans les termes de cette dernière.

13. Par réplique du 14 septembre 2020, la recourante a accusé réception de la réponse de l'OCE indiquant qu'elle n'avait rien à ajouter.

14. Sur ce, 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. 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 de la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage, durant 34 jours, en raison du fait qu'elle aurait refusé un travail convenable en mars 2020.

4. a. 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).

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). Il 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.

b. 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).

La suspension du droit à l'indemnité de chômage prévue à l'art. 30 LACI n'a pas un caractère pénal. Elle constitue une sanction de droit administratif destinée à combattre les abus en matière d'assurance chômage. Comme telle, cette mesure peut être prononcée de manière répétée, sans que soit applicable l'ancien art. 68 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0 ; actuellement art. 49 CP ; ATF 123 V 150 consid. 1c ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_306/2008 du 26 septembre 2008 consid. 3.2 ; aussi ATAS/590/2019 du 27 juin 2019 consid. 4). Plusieurs mesures de suspension distinctes peuvent ainsi être prononcées, sauf – et exceptionnellement – en présence de manquements qui procèdent d'une volonté unique et qui, se trouvant dans un rapport étroit de connexité matérielle et temporelle, apparaissent comme l'expression d'un seul et même comportement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_306/2008 précité consid. 3.2 ; ATAS/1097/2018 du 28 novembre 2018 consid. 5b).

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.

c. 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).

Les éléments constitutifs d'un refus d'emploi sont réunis non seulement en cas de refus d'emploi expressément formulé, mais encore lorsqu'un assuré : ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ; ne le fait pas dans le délai utile (arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009, C 245/06 du 2 novembre 2007 et C 30/06 du 8 janvier 2007) ; pose certaines restrictions lors de la fixation du rendez-vous d'embauche (arrêt du Tribunal fédéral C 125/06 du 9 mars 2007) ; hésite à accepter immédiatement l'emploi lors des pourparlers, alors que selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b ; DTA 2002 p. 58 ; 1999 p. 193 consid. 2 ; 1984 p. 167 ; 1982 p. 41 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_38/2011 du 14 décembre 2011, 8C_616/2010 du 28 mars 2011, C 17/07 du 22 février 2007, C 81/05 du 29 novembre 2005, C 214/02 du 23 avril 2003 et C 81/02 du 24 mars 2003) ou fait échouer la conclusion du contrat pour d'autres raisons (DTA 2012 p. 300 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 66 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).

d. 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).

e. 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). Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré, notamment, 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).

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).

Le fait que l'emploi proposé était temporaire ou intérimaire ne constitue pas un motif valable permettant d'écarter la faute grave (arrêt du Tribunal fédéral C 311/01 précité consid. 5 ; Boris RUBIN, Commentaire, n. 117 ad art. 30 LACI).

L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3 1ère phr. LACI). Son inobservation est considérée comme une faute grave à moins que l'assuré puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (art. 30 al. 1 let. d, 1ère partie de phr., LACI en lien avec l'art. 45 al. 3 OACI ; ATF 130 V 125 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et 8C_379/2009 précité consid. 3).

f. 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).

Le Bulletin LACI IC établi par le SECO fixe à son chiffre D79, les fourchettes des sanctions relatives au refus d'un emploi convenable ou d'un gain intermédiaire, soit 34 à 41 jours pour le refus d'un emploi convenable de durée déterminée, supérieure à six mois.

g. 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. a. En l'espèce, il ressort clairement des déclarations de la recourante que la raison pour laquelle elle a refusé l'offre d'emploi de B_____ SA était principalement liée à la situation sanitaire et à la santé de sa fille et non pas à l'offre en elle-même, dès lors qu'elle a déclaré, à plusieurs reprises, que dans des circonstances différentes dans lesquelles la situation sanitaire aurait été normale et la santé de sa fille ne serait pas entrée en ligne de compte, elle aurait accepté l'offre d'emploi de B_____ SA, quand bien même cette dernière n'était valable que pour une durée déterminée de six mois et éventuellement à 70%.

Il convient donc d'examiner, si en raison de la situation sanitaire exceptionnelle et de la santé de sa fille, la recourante était en droit de refuser de donner suite à l'offre d'emploi, subsidiairement, si les motivations personnelles invoquées étaient de nature à diminuer la gravité de sa faute.

Pour soutenir l'argument selon lequel la santé de sa fille était fragile, la recourante a soumis au service juridique de l'OCE le certificat médical établi en date du 11 mars 2020 par la pédiatre D_____, certifiant que l'état de santé de l'enfant nécessitait une surveillance à domicile par sa maman, du 11 au 20 mars inclus.

Aucun autre document médical soutenant la thèse de la santé fragile de sa fille n'a été produit par la recourante, ni devant l'autorité intimée, ni devant la chambre de céans.

Compte tenu de ce qui précède, la chambre de céans considère qu'il est établi au degré de la vraisemblance prépondérante, qu'au moment de postuler, soit le 6 mars

2020, rien ne démontre que la santé de la fille de la recourante était fragile au point de nécessiter sa présence à ses côtés en permanence, pas plus qu'il n'est démontré que la recourante pouvait avoir des craintes fondées pour le futur, en ce qui concernait la santé de sa fille, au cas où elle devait accepter l'offre d'emploi de B_____ SA.

D'un point de vue subjectif, on peut comprendre que la recourante, âgé de 33 ans au moment des faits et qui s'occupait de son premier enfant, âgé de 10 mois au moment des faits, ait été grandement préoccupée par la santé du nourrisson. Elle ne disposait, apparemment, pas d'un réseau familial, à Genève, à qui elle aurait pu confier l'enfant en toute confiance, et pouvait être légitimement effrayée par l'éventuel risque que le nourrisson puisse être infecté s'il était placé dans une crèche et exposé au contact d'autres enfants, parents ou membres du personnel, éventuellement porteur du virus.

La recourante a d'ailleurs confirmé au service juridique de l'OCE qu'au moment où elle avait reçu la proposition d'emploi de B_____ SA, en raison de la situation extraordinaire liée au COVID-19, elle n'aurait pas pu laisser sa fille à la crèche ou avec ses parents, mais que dans d'autres circonstances, elle aurait accepté cet emploi.

Il sied de rappeler, qu'au mois de mars 2020, au moment où le Conseil d'État a pris la décision de fermer les établissements scolaires et les crèches, les effets du COVID-19 étaient relativement mal connus, notamment quant à la gravité des troubles à la santé qu'il pouvait provoquer sur les très jeunes enfants.

Il n'en demeure pas moins que la recourante a agi dans la précipitation en refusant abruptement l'offre d'emploi de B_____ SA, alors qu'elle aurait dû préalablement faire part de ses doutes quant à la santé de son enfant et de ses difficultés à sa pédiatre et/ou à son conseiller en personnel, qui auraient été à même de l'orienter et de la conseiller utilement.

En déclarant qu'au vu de la situation sanitaire, elle n'aurait de toute façon pas confié le nourrisson à une crèche ou même à ses propres parents, la recourante se mettait elle-même dans une situation où elle ne pouvait virtuellement pas donner suite à une offre d'emploi, dès lors qu'elle ne voulait pas confier sa fille à des tiers.

La recourante a ainsi refusé d'accepter un emploi convenable, sans que ledit refus puisse être objectivement justifié.

Dès lors, la sanction prononcée est bien fondée dans son principe.

b. La suspension étant admise dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

L'échelle des sanctions D79 du Bulletin LACI IC, rubrique 2.A, qualifie de grave la faute consistant en un refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée, assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même, d'une durée de six mois (ch. 9) et fixe la suspension à une durée située entre 34 jours et 41 jours.

Au regard de la quotité de la suspension infligée (34 jours), l'OCE a retenu que l'assurée avait commis une faute grave, mais a choisi la sanction minimale prévue par le tableau des sanctions (cf. supra ch. 4 let. f).

Compte tenu de ce qui précède, la sanction est proportionnée à la gravité de la faute.

6. Aussi le recours sera-t-il rejeté.

7. Par ailleurs, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA, applicable *ratione temporis* vu l'art. 83 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	Philippe KNUPFER

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