



POUVOIR JUDICIAIRE

A/398/2019

ATAS/1002/2019

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 4 novembre 2019

10^{ème} Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié à MEYRIN

recourant

contre

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

intimé

Siégeant : Mario-Dominique TORELLO, Président ; Georges ZUFFEREY et Pierre-Bernard PETITAT Juges assesseurs

EN FAIT

1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré, l'intéressé ou le recourant), né le _____1974 éthiopien, séparé depuis le 31.08.2017, père de trois enfants respectivement nés en _____.2003, _____.2006 et _____2008, s'est réinscrit à l'office régional de placement (ci-après: ORP), le 1^{er} août 2017, déclarant rechercher un emploi à plein temps dès ce jour. Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert jusqu'au 31 juillet 2019.
2. L'intéressé a signé un plan d'action le 9 août 2017.
3. Par décision du 15 août 2017, l'OCE a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de 8 jours à compter du 1^{er} août 2017 pour recherches d'emploi nulles pendant la période précédant l'inscription (pendant le délai de congé).
4. Le 2 octobre 2017 l'intéressé a signé un contrat de travail avec B_____ pour une durée indéterminée dès le 2 octobre 2017 en qualité de nettoyeur, à raison de 23 heures 75 par semaine, sur deux sites différents (Foyer C_____ l'après-midi dès 16h15 (2 heures 75) du lundi au vendredi, et à l'école D_____ le matin dès 6 heures pour 2 heures de temps du lundi au vendredi. Cet engagement a été par la suite modifié : le 21 novembre 2017 il lui a été indiqué que son temps de travail serait réduit à 13 heures 75 par semaine en raison de l'obligation de diminuer le temps de travail chez Foyer C_____ dès le 1^{er} mars 2018.
5. Le 1^{er} mars 2018, il a été engagé pour une durée indéterminée par E_____ SA, à raison de 13 heures 25 par semaine et au tarif de CHF 19.60 bruts de base.
6. Par courriel du 14 août 2018 à 11 heures 21, Monsieur F_____ du service employeurs de l'OCE a adressé à emploi@H_____.ch le profil de candidat de l'assuré, suite à la parution d'une place vacante de « nettoyeur-plongeur » publiée sur le site job-room le 13 août 2018.
7. Par courriel du 14 août 2018 à 16h24, Madame G_____ de H_____ a indiqué à M. F_____ qu'elle venait de s'entretenir avec l'assuré qui ne souhaitait ni un emploi de nettoyeur-plongeur, ni travailler les samedis-dimanches. Malheureusement les candidats proposés ne semblent pas refléter le profil de la personne recherchée.
8. Par courrier du 21 août 2018, le service juridique de l'Office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) s'est adressé à l'assuré, en lui indiquant que l'ORP avait été informé le 14 août 2018 de ce qu'il n'avait pas été engagé par l'employeur susmentionné, au motif qu'il aurait refusé ce poste. Il était invité à fournir toutes explications d'ici au 4 septembre 2018, faute de quoi l'office se prononcerait sur la base des éléments en sa possession.
9. Le 24 août 2018, l'intéressé a répondu au service juridique de l'OCE, sur la formule soumise; il indique qu'il travaille actuellement chez B_____ - E_____ à plein-temps jusqu'au mois de septembre et est également sous contrat avec

E_____ SA le soir pour 2 heures 45. Avec les horaires de son emploi, c'est difficile et Madame (H_____ SA) avait tout de suite refusé de discuter.

10. Par décision du 23 octobre 2018, le service juridique de l'OCE a prononcé la suspension du droit à l'indemnité de 34 jours à compter du 15 août 2018. Le droit à l'indemnité avait été suspendu pour une durée de 8 jours le 15 août 2017 en raison de recherches d'emploi nulles avant son inscription auprès de l'assurance-chômage. Le 14 août 2018 après communication des coordonnées de l'assuré à Pizzeria H_____, l'employeur avait informé le jour-même l'ORP que suite à l'entretien téléphonique avec l'assuré, ce dernier avait refusé l'emploi, ne souhaitant ni être nettoyeur-plongeur, ni travailler les samedis et dimanches. L'assuré a déclaré qu'il travaillait à plein temps auprès de B_____ - E_____, le soir jusqu'au mois de septembre, et qu'il lui était difficile de travailler plus. L'employeur n'avait pas voulu entrer en matière. De la consultation des éléments du dossier il apparaît que l'assuré travaille en gain intermédiaire auprès de B_____ et E_____ à raison de quelques heures par jour et perçoit des indemnités compensatoires. Dans le cas d'espèce, il apparaît que l'employeur Pizzeria H_____ n'a pas retenu la candidature de l'intéressé, au motif que celui-ci ne voulait ni être nettoyeur-plongeur, ni travailler les samedis et dimanches. L'argument de l'assuré selon lequel il travaille en gains intermédiaires ne pouvait être retenu comme pertinent, dès lors qu'il ne travaille pas à plein temps et continue de percevoir des indemnités compensatoires. Il y a donc lieu de retenir que l'intéressé n'a pas entrepris le maximum pour pourvoir l'emploi proposé et que le principe de la faute est établi. Ainsi une suspension du droit de l'indemnité de chômage est justifiée. Le barème des suspensions publiées par le SECO prévoit notamment une suspension d'une durée de 31 à 45 jours en cas de premier refus d'un emploi convenable d'une durée indéterminée. La suspension est augmentée de 46 à 60 jours la deuxième fois, étant entendu que si le comportement inadéquat de l'assuré persiste, son dossier sera transmis à l'autorité cantonale pour décision (bulletin LACI D72 ch. 2A). Ainsi une suspension de l'indemnité de 34 jours sera prononcée.
11. Selon le procès-verbal d'audition « Opposition » du 12 novembre 2018, l'intéressé a formé opposition contre la décision du 23 octobre 2018, exposant ce qui suit : il n'avait pas refusé un emploi considéré comme convenable. Contacté par la pizzeria, pour une position en qualité de nettoyeur-plongeur en CDI disponible de suite (août 2018), il avait informé l'employeur des faits suivants : contraint de travailler durant les week-ends, la situation personnelle de père de deux enfants ne permettait pas de répondre à la demande du fait de son devoir d'assistance envers ses proches (bulletin LACI-IC B288). En effet, séparé, il avait la garde de ses enfants un week-end sur deux. Visant l'art. 16 alinéa 2 let. c LACI, selon lequel n'est pas réputé convenable un travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré, en l'espèce il n'était pas en mesure d'assurer une présence sur son lieu de travail durant les week-ends. De plus, il travaille au cours de la période concernée, à temps plein auprès de son employeur E_____. Il était

impossible d'interrompre son contrat de manière abrupte. La disponibilité de suite auprès du nouvel employeur ne considérait pas son devoir de résilier son ancien contrat de travail en respectant le délai de congé d'un mois. Ainsi l'offre d'emploi du nouvel employeur n'est pas considérée convenable au vu de sa situation personnelle. De même que la disponibilité de suite était impossible compte tenu de son engagement auprès de son employeur actuel. Il demandait l'annulation de la décision du 23 octobre 2018 (il a produit ses fiches de salaire des mois de juillet et août 2018 : Juillet : salaire brut de CHF 5'405.75, net CHF 4'429.50 ; Août: salaire brut CHF 3'259.05, net CHF 2'672.65).

12. Par décision sur opposition du 9 janvier 2019, l'OCE a rejeté l'opposition. En substance, l'OCE a considéré que dans son opposition l'intéressé ne fournissait aucun élément permettant de revoir la décision litigieuse, dans la mesure où ses gains intermédiaires auprès des sociétés B _____ - E _____ n'équivalaient pas à un plein-temps, hormis du 8 au 31 octobre 2018, soit postérieurement à l'assignation litigieuse et où il continuait de percevoir des indemnités compensatoires. C'est dès lors à juste titre que le service juridique avait retenu que lors de son entretien d'embauche il n'avait montré aucun intérêt à obtenir le poste proposé et qu'une sanction avait été prononcée à son égard. Celle-ci respectait le principe de proportionnalité.
13. Par courrier recommandé du 30 janvier 2019, l'assuré a interjeté recours contre la décision sur opposition du 9 janvier 2019. Il a conclu à l'annulation de la décision litigieuse. Relatant les faits exposés ci-dessus quant à sa situation personnelle et professionnelle, précisant qu'il était père de trois enfants en bas âge, respectivement âgés de 11, 12, et 14 ans, il avait une « garde élargie » à tous les week-ends du vendredi au dimanche, ainsi que durant la moitié des vacances scolaires, ce que le SPMi pourrait confirmer. Lors de l'entretien avec l'employeur (H _____), il avait exposé ses obligations familiales et le fait qu'il lui était impossible de renoncer à son contrat de travail en cours, sans respecter le délai de congé. Rappelant que selon la législation applicable (art. 16 al.1 let. c LACI) l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage à moins qu'il ne soit réputé non convenable. N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré. En effet, les emplois qui ne tiennent pas compte de manière adéquate de la situation personnelle de l'assuré, qui englobe notamment le devoir de garde des enfants, ne sont pas réputés convenables (ATFA C 10/01 du 30/7/2003). La notion de situation personnelle englobe l'état civil, le devoir d'assistance envers les proches, les conditions de logement (logement en propriété, mobilité géographique), les restrictions confessionnelles... (bulletin LACI IC, édition 2019, B 288). De plus, l'assuré en gain intermédiaire, salarié ou indépendant, doit être apte au placement. Il doit être disposé à mettre fin à son chômage et en mesure de le faire, ce qui signifie interrompre le plus rapidement possible - tout en respectant le délai de congé légal ou un temps de réaction

raisonnable pour mettre fin à son activité indépendante - son gain intermédiaire s'il trouve un emploi, ou si un emploi réputé convenable lui est assigné. L'aptitude au placement ne peut être niée parce que l'assuré ne peut interrompre son gain intermédiaire avant un certain délai [ATFA C 135/98 du 5/6/2001] (bulletin LACI IC B 234). En l'occurrence la garde de ses enfants le week-end ne l'empêche aucunement d'accepter un travail convenable durant les jours de la semaine. Disposé à prendre un travail durant cette période, il est totalement apte à être placé. Les contraintes d'engagement émises par l'employeur, à savoir la disponibilité immédiate, contrevenait en l'espèce au code des obligations lequel exige que, pour toute rupture de contrat, le délai de congé doit être respecté par les deux parties au contrat de travail (art. 335 CO). De fait, la proposition de disponibilité de suite et durant les week-ends de H_____ ne considérait pas sa situation personnelle, à savoir le devoir de garde de ses enfants du vendredi au dimanche, ni ses activités lucratives en cours, qui nécessitaient un délai pour être interrompues. Au vu de ce qui précède, le poste offert est considéré comme non convenable en raison des principes légaux rappelés. Considérant qu'il n'avait pas refusé un travail convenable, la décision entreprise était infondée. Il produisait à l'appui de son recours une liasse de 8 pièces.

14. L'intimé a répondu au recours par courrier du 28 février 2019. Il conclut à son rejet. L'assuré n'apporte aucun élément nouveau permettant de revoir la décision précitée.
15. La chambre de céans a entendu les parties en comparution personnelle le 25 mars 2019:

Le recourant a déclaré: " Pour répondre à votre question, je me prénomme K_____, et mon nom est celui de A_____. Vous me faites observer que certaines pièces du dossier mentionnent le nom de I_____. Il s'agit en réalité du nom de mon père, celui de A_____ étant celui de mon grand-père, que l'OCPM a pris comme mon nom de famille sur la base de mon passeport éthiopien. Je dois préciser en effet que dans notre culture, nous ne suivons pas les mêmes règles qu'ici, en ce qui concerne l'identité des personnes. S'agissant de la question litigieuse, je rappelle que j'ai fait l'objet d'une sanction que je conteste de 34 jours de mon droit à l'indemnité pour ne pas avoir accepté un emploi proposé par H_____. Je vous explique qu'en juillet 2018, mais je ne me rappelle pas du jour, une dame de H_____ m'a contacté par téléphone. Je précise qu'à l'époque, je travaillais pour une entreprise de nettoyage, soit la société E_____ SA. J'avais déjà travaillé pour cette société, notamment en mars 2018, quelques heures par jour et dès le 1er juillet 2018, le patron m'avait proposé de m'engager à temps complet, dans un premier temps pour deux mois, et officieusement, il m'avait promis de m'engager par la suite en fixe. Pour revenir à l'appel de H_____, je crois me souvenir que l'appel est intervenu pendant la matinée. Vous me demandez en quoi a consisté la conversation. Comme je vous l'ai dit, j'étais en plein travail, et en principe j'avais l'interdiction de répondre au téléphone pendant mon travail. Comme j'ai vu un numéro inconnu s'afficher sur mon portable, j'ai répondu. Je ne

pouvais pas parler longtemps à cette personne : cet entretien a duré au maximum 5 minutes. Lorsque j'ai répondu, elle m'a dit ceci : elle s'est annoncée en me disant avoir reçu mes coordonnées par l'office de l'emploi, par rapport au poste de travail de nettoyeur – plongeur dans la pizzeria. Je lui ai dit d'accord. Elle a alors continué en me disant qu'elle cherchait quelqu'un pour commencer un essai le lendemain. J'ai expliqué alors à mon interlocutrice que je n'étais pas libre le matin (je précise que de 06h00 à 08h00 je travaillais pour B_____). Ensuite, je commençais à 09h00 pour E_____, jusqu'à 15h00 avec une équipe de chantier ; ensuite, de 16h30 à 19h15 je travaillais encore pour Foyer C_____, toujours pour E_____. Tout ceci pour lui expliquer que je cherchais en effet un emploi pour un poste fixe, mais pas pour tout de suite, puisque je devais me libérer de mes obligations à l'égard de mes employeurs (B_____ et E_____). Sur quoi, la dame était choquée, et m'a demandé pourquoi mon conseiller lui avait communiqué mes coordonnées, alors que je n'étais pas libre. Je lui ai répondu que je ne savais pas. La seule chose que je pouvais dire c'est que mon conseiller savait que je travaillais, car tous les mois je lui envoyais un rapport sur mon activité. Sur quoi, elle m'a dit merci Monsieur et a raccroché. Je n'ai plus jamais eu de contact avec cette personne.

Vous me faites observer (pièce 53 OCE) que le mardi 14 août 2018 à 11h21, Monsieur F_____ du service employeur de l'OCE a envoyé un mail à l'adresse emploi@H_____.ch se référant à la place vacante de « nettoyeur – plongeur » publiée par H_____ - sur Job – Room le _____ 2018. Il remettait en pièce jointe une proposition de candidats correspondants dont les références se trouvaient dans la pièce jointe. Vous me faites encore remarquer que le jour même à 16h24, Madame G_____ de l'administration de H_____ a répondu à Monsieur F_____ en lui disant : je viens de m'entretenir avec Monsieur A_____ qui ne souhaite ni un emploi de nettoyeur – plongeur, ni travailler les samedis – dimanches. Elle rajoutait: malheureusement, les candidats que vous nous avez proposés ne semblent pas refléter le profil de la personne que nous cherchons. Vous me demandez si j'ai un commentaire à faire à ce sujet. J'explique que cela faisait une année que j'étais avec ce conseiller en personnel qui ne m'a jamais proposé le moindre coaching ni stage. Il me disait toujours d'arrêter le travail que je faisais pour trouver un travail fixe. Mais, pendant tout ce temps, j'ai toujours travaillé un maximum, au point de ne pratiquement pas dormir la nuit, chez moi, et je n'ai jamais touché du chômage plus qu'entre 5 et 10 jours d'indemnité par mois, car le reste du temps j'étais toujours en gains intermédiaires. Monsieur F_____ ne m'a jamais envoyé la moindre assignation à poste vacant. Pour revenir à l'échange de mails que vous avez évoqué ci-dessus, pour moi, c'est un faux. En effet, Monsieur F_____ savait pertinemment ma situation, de sorte que pour moi il a inventé tout cela. Vous vous référez à la lettre du service juridique de l'OCE (pièce 54) du 21 août 2018 se référant à ce problème du 14 août 2018, et me reprochant de ne pas avoir été engagé par H_____ parce que j'aurais refusé ce poste. Un délai m'était imparti pour donner mes explications. Vous me soumettez la pièce 55 du dossier de

l'intimé. Je reconnais ce document, c'est moi qui l'ai écrit avec mes difficultés en français d'ailleurs. Je confirme donc avoir indiqué sur cette formule que j'étais en emploi à plein temps jusqu'au 1er septembre et que je travaillais aussi avec E_____ tous les soirs pendant 02h45. Je confirme ce que j'ai écrit avec difficulté dans ce document, la dernière phrase voulant dire que le poste proposé me posait des difficultés par rapport aux horaires et que Madame (H_____ SA) avait aussi tout de suite refusé d'écouter mes explications. Les explications auxquelles je fais allusion sont le fait que la personne en question n'a pas accepté ma situation, soit de couper les périodes de travail entre le matin et la journée. Il y avait aussi le problème de la garde des enfants : en effet, j'ai produit le jugement du Tribunal de première instance du 9 avril 2018 qui dit que j'ai un droit de visite un week-end sur deux. Vous me faites observer que j'ai seulement remis la page de garde, et les pages 6 et 12 dudit jugement qui sont très incomplètes pour comprendre de quoi il s'agit exactement. Je produirai copie de l'intégralité du jugement. Vous vous référez maintenant au procès-verbal de l'opposition que j'ai interjetée oralement à l'OCE le 12 novembre 2018 (pièce 67 intimé). Je confirme que les explications concernant mes enfants ont été données à Madame G_____ (H_____). Je précise, ce que je n'ai pas expliqué tout à l'heure, que pendant la conversation avec Madame G_____, je lui ai indiqué que je cherche un emploi fixe consistant à travailler entre 09h00 et 15h30. Elle m'a dit que non, elle cherchait à pourvoir un poste dont les horaires de travail étaient de 08h00 à 12h00 ou 14h30 et de 17h30 jusqu'à 23h00. En plus, il fallait travailler deux week-ends par mois. C'est là que je lui avais dit que moi aussi j'avais impérativement besoin de deux week-ends par mois pour exercer mon droit de visite avec mes enfants. C'est à ce moment-là qu'elle m'avait dit ne pas être d'accord avec ma situation et les horaires que je proposais : elle voulait quelqu'un à plein temps et dès le lendemain. "

Monsieur J_____, pour l'intimé : " La chambre de céans me demande si nous avons produit la pièce correspondant à la publication de l'offre de place vacances de H_____ du _____ 2018 sur Job – Room. En réalité, cette pièce ne figurait pas au dossier, mais en préparant l'audience, j'ai retrouvé la pièce correspondante que je vous remets (ainsi qu'une copie au recourant)."

Le recourant: " Pour répondre à votre question, j'ai effectivement eu l'occasion d'aller consulter Job – Room ; c'était je crois lors d'un entretien de conseil, au cours duquel Monsieur F_____ m'avait expliqué comment cela fonctionnait et m'avait dit que c'était quelque chose de nouveau. "

L'intimé : " Vous me demandez comment dans la pratique un chômeur fortement investi dans une activité de gains intermédiaires doit s'y prendre, lorsqu'on lui propose un emploi devant débiter immédiatement, comme dans le cas particulier, soit le lendemain, pour un essai, dans le cadre d'un travail fixe, sachant que la personne en gains intermédiaires doit en principe respecter un préavis pour dénoncer son contrat. En effet, le chômeur doit tout mettre en œuvre pour pouvoir accepter en priorité un poste qui lui est proposé pour une durée indéterminée. Dans

la situation du recourant, il aurait dû proposer à la représentante de H_____ qui lui proposait de commencer dès le lendemain de prendre contact avec son conseiller et de revenir à elle une fois qu'il aurait pu déterminer l'attitude à tenir par rapport à la situation, et non pas refuser catégoriquement le poste au motif qu'il ne voulait pas travailler ni le samedi, ni le dimanche. Pour répondre à votre question, le recourant pouvait atteindre son conseiller même si, comme cela semble ressortir du mail de H_____, on se situait peu avant 16h30, car les conseillers et il y en a beaucoup, ont la possibilité de travailler jusqu'à 19h00. Je ne sais pas ce qu'il en est de Monsieur F_____."

Le recourant : " Pour répondre à une question, je ne disposais pas du numéro de portable de Monsieur F_____, mais uniquement du numéro de son bureau. Par rapport à ce que vient de dire le représentant de l'intimé, je n'ai pas été formé ou informé de la manière de procéder qu'il décrit, lorsque je me serais trouvé dans la situation de l'appel téléphonique d'un employeur souhaitant m'engager dès le lendemain alors que je me trouve en gains intermédiaires. J'étais soumis à un délai de préavis de 1 mois par rapport à mes employeurs."

16. La chambre de céans a convoqué Madame G_____ et Monsieur F_____, à l'audience de comparution personnelle et d'enquêtes du 6 mai 2019:

Mme G_____ : "Je travaille pour H_____ et je suis en charge de tout le secteur administratif. Je suis la seule collaboratrice dans ce domaine. Les propriétaires de l'établissement ne s'occupent pas de ce domaine administratif. Je suis consciente du contexte dans lequel vous m'entendez aujourd'hui. Vous me soumettez l'impression d'une annonce publiée sur Jobroom. Je précise d'emblée que j'ai publié cette annonce à plusieurs reprises. Depuis le 1^{er} juillet 2018, nous sommes tenus d'annoncer les postes vacants sur Jobroom. Nous parlons d'une annonce publiée le _____ 2018 : je suis certaine en tout cas que nous avons publié cette annonce à plusieurs reprises, et encore notamment durant l'automne 2018 car nous avons finalement engagé quelqu'un, en réalité plusieurs personnes, comme pizzaiolo ou comme nettoyeur. Je ne peux toutefois vous répondre avec certitude à la question de savoir si le _____ coïncide avec la première publication. Je précise encore au sujet de ce type d'annonce que celle-ci m'est familière vu le nombre de fois que nous l'avons périodiquement republiée. En revanche, beaucoup plus récemment, nous avons été amenés à publier une annonce précisant que nous cherchions d'urgence à repourvoir un poste, ceci pendant une maladie du titulaire. Ce n'était pas le cas de l'annonce d'août 2018. Vous m'avez soumis la pièce 53 de l'intimé, soit l'échange de courriel entre le service employeurs de l'OCE (Monsieur F_____) le 14 août 2018 à 11h21 et ma réponse du jour-même à 16h24. Je confirme avoir écrit ce mail, et quant à son contenu, si j'ai écrit cela, c'est que cela correspondait à la réalité. Je peux donc confirmer les termes de mon message. Je précise d'ailleurs que ce n'est probablement pas le seul courriel que j'ai envoyé à l'OCE, puisqu'il fut une période où cette administration nous a envoyé de nombreux dossiers. Lorsque nous contactons les personnes, ces dernières ne souhaitaient pas

travailler dans la restauration, ou dans le nettoyage, ou encore les samedis et dimanche. Nous avons à l'époque été contactés par une personne de l'OCE pour nous demander si nous étions contents de la collaboration avec le service employeurs. J'avais précisé à ce sujet que je trouvais un peu dommage que l'on nous envoie des dossiers de candidats ne correspondant pas aux profils du poste à repourvoir, ce qui nous faisait perdre passablement de temps. Cette réflexion correspond d'ailleurs à la fin du message que j'avais adressé le 14 août 2018. Lorsque j'ai écrit que "je viens de m'entretenir avec Monsieur ...", cela veut dire dans mon esprit que j'ai eu un contact téléphonique avec l'intéressé, probablement dans l'heure ou les deux heures précédentes. Quant à la teneur de l'entretien, je ne peux pas être plus précise que ce qui est mentionné dans mon courriel : j'ai en effet contacté tellement de personnes à cette époque, que si le cas échéant vous m'aviez posé la question une semaine après j'aurais peut-être pu m'en souvenir, mais à cette distance, je ne m'en souviens pas du tout. S'agissant du contenu de la conversation, avec les réserves que j'ai émises précédemment, en pratique, dans ce genre de circonstances, lorsque je prends contact, les questions qui pour moi sont essentielles, sont celles de savoir si l'intéressé accepte d'avoir des horaires de travail coupés, et d'indiquer au candidat potentiel que nous offrons deux jours de congé en semaine avec un travail le samedi et le dimanche. Cela signifie, pour ce qui est du week-end, que c'est en effet un travail pour chaque week-end, à l'exception d'un week-end tous les trois mois si l'intéressé est sans enfant et un week-end par mois s'il a des enfants. Je précise que j'ai eu d'autres cas à la même période, qui souhaitaient une reconversion professionnelle, mais si tel avait été le cas, je l'aurais noté. Pour répondre à votre question, je n'avais pas de contacts réguliers ou particuliers avec Monsieur F_____ du service employeurs. Je reçois en effet des dossiers de candidature de plusieurs conseillers en personnel. S'agissant de l'époque à laquelle j'ai contacté Monsieur A_____, vous me dites que lorsqu'il a été entendu en comparution personnelle, il a indiqué avoir été contacté par moi en juillet 2018. Si l'on parle d'une annonce publiée en août 2018, cela me paraît peu probable à moins que nous ayons publié une annonce en juillet et qu'il y ait eu deux entretiens. "

Le recourant : " En réalité, je n'ai été contacté qu'une seule fois par cette dame dont je ne me souviens plus de la voix. Par rapport à ce que j'ai dit en comparution personnelle, je ne me souviens certes pas de la date, mais il me semble que c'était bien en juillet 2018. "

Mme G_____ : " Vous me lisez la 2^{ème} phrase du 1^{er} paragraphe page 2 du pv de CP du 25 mars 2019 : si la conversation téléphonique avait eu lieu le matin, je n'aurais très probablement pas indiqué à 16h24 que je "venais de m'entretenir avec l'intéressé". Si quelqu'un me dit être au travail, je n'insiste pas et je lui demande de me rappeler. Vous me lisez la suite du paragraphe. L'évaluation d'un maximum de 5 minutes comme durée de conversation me paraît tout à fait plausible. En revanche, la suite du paragraphe, qui relate selon le recourant, la teneur de notre

conversation, ne me rafraîchit malheureusement pas la mémoire. Vous me lisez encore le 5^{ème} paragraphe de la page 3 de ce pv (précisions apportées par le recourant concernant la teneur de la conversation) : je ne me reconnais pas dans les propos qui me sont prêtés, et en tout cas en ce qui concerne le travail pour le week-end, il n'est pas possible que j'aie parlé de deux week-ends par mois, car nous n'y serions pas parvenus ; quant aux horaires même de travail que j'aurais proposés, ceux-ci ne correspondent pas aux horaires que nous pratiquons. S'agissant du passage où il est question que j'aie indiqué à l'intéressé que j'avais besoin de quelqu'un pour commencer un essai le lendemain, il est plausible que, dès lors que je cherchais quelqu'un, je lui ai proposé un essai dès que possible, et en l'occurrence le lendemain. En revanche, s'agissant de l'urgence du besoin, comme je l'ai indiqué tout à l'heure, ce n'est que très récemment, soit il y a une quinzaine de jours, que j'ai vraiment eu besoin d'engager quelqu'un d'urgence. Sur question d'un juge assesseur, le nombre de profils que nous recevons peut varier en fonction de la période de publication du poste vacant, puisque cela dépend aussi du nombre de profils dont disposent les conseillers en personnel. Lorsque je reçois un profil qui ne m'intéresse pas, je ne contacte pas la personne. Je ne me souviens pas si quelqu'un venu de l'OCE a été engagé pendant le mois d'août 2018 en qualité de nettoyeur. "

Les parties : " S'agissant de l'audition de Monsieur F_____, dès lors qu'il n'a pu être présent ce jour, et compte tenu des déclarations du témoin, nous estimons qu'il n'est plus nécessaire d'entendre Monsieur F_____. Nous vous donnons acte de notre renonciation à l'entendre. "

L'intimé a encore déclaré: " En référence à mes déclarations lors de la CP du 25 mars 2019, page 4, 2^{ème} paragraphe de mon intervention, je voulais préciser que Monsieur A_____ pouvait sans autre contacter son conseiller par courriel, s'il ne disposait pas de son numéro de téléphone portable comme il l'a indiqué. "

Sur quoi: La cause est 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 en temps utile le recours est recevable (art. 60 LPGA).

3. L'objet du litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 34 jours du droit à l'indemnité du recourant, pour avoir refusé l'emploi de nettoyeur-plongeur offert par la Pizzeria Da Paolo, pour un emploi fixe de 100 % et une durée indéterminée, entrée en fonction immédiate, comportant du travail le dimanche et les jours fériés ainsi que le travail en équipe, selon la publication de l'offre sur la plate-forme emploi de Jobroom en date du 13 août 2018.
4. a. L'art. 16 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage.

b. Selon l'al. 2 de l'art. 16 LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c), compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d), doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e), nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g), doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h), ou procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire) ; l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70% du gain assuré (let. i).

c. 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'abrégé.

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). Il y a refus de travail 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). 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 lorsqu'il 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). 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).

5. Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci n'observe pas les prescriptions de contrôle 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.
6. a. L'art. 30 al. 3 LACI prévoit que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours (art. 45 al. 3 let. a OACI), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c).

Selon l'art 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b).

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 des sanctions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances - tant objectives que subjectives - du cas 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 (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_601/2012 du 26 février 2013 et 8C_537/2013 du 16 avril 2014).

Lorsque la suspension infligée s'écarte de l'échelle des suspensions, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI D72).

Selon l'échelle des suspensions établie par le SECO à l'intention de l'autorité cantonale et des ORP, le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire pour une durée de six mois assigné à l'assuré, ou qu'il a trouvé lui-même, est sanctionné, pour un premier refus, par une suspension du droit à l'indemnité de 34 à 41 jours (faute grave ; Bulletin LACI D79/ 2.A.9).

b. Lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF V 125).

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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 122 II 469 consid. 4a ; ATF 122 III 223 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 Cst. (SVR 2001 IV n. 10 p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 94 consid. 4b ; 122 V 162 consid. 1d).

8. En l'occurrence, l'intimé a prononcé la sanction litigieuse en se basant sur le courriel de l'employeur du 14 août 2018 - selon lequel le recourant ne souhaitait ni un emploi de nettoyeur-plongeur ni travailler les samedi-dimanche.

Dans son opposition, puis sur recours, l'assuré a fait valoir que le poste proposé ne pouvait être considéré comme un travail convenable, dans la mesure où il n'était pas compatible avec sa situation personnelle de père séparé, ayant 3 enfants, et sur lesquels il bénéficie d'une « garde élargie » (recte : d'un droit de visite) d'un week-end sur deux, (sur opposition), respectivement tous les week-ends du vendredi au dimanche ainsi que la moitié des vacances scolaires (dans son recours) alors que selon le poste offert, sa présence était requise tous les week-ends, obligatoirement. Il a en outre fait valoir qu'à l'époque (juillet-août 2018) il travaillait à plein temps pour son employeur E_____, précisant encore sur recours qu'à la même époque, en plus de cet employeur, il travaillait pour son 2^e employeur (B_____ SA), et

qu'en conséquence il lui était impossible de se libérer de suite sans respecter un préavis de résiliation d'un mois vis-à-vis de ses employeurs.

La décision entreprise ne se prononce guère sur le premier argument tenant à ses obligations familiales, l'intimé se bornant à considérer que selon la jurisprudence, en période de chômage, le fait qu'un emploi offert ne corresponde ni aux qualifications, ni aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser cette occasion de travail, car il n'est pas possible de réaliser tous ses idéaux. Sur le deuxième argument, l'intimé a simplement observé que les gains intermédiaires de l'opposant auprès des sociétés concernées n'équivalaient pas à l'époque à un plein temps, hormis du 8 au 31 octobre 2018, soit bien postérieurement à l'assignation litigieuse, et où il continuait de percevoir des indemnités compensatoires. L'intimé retient en conséquence que c'est à juste titre que le service juridique avait retenu que lors de l' "entretien d'embauche" l'opposant n'avait montré aucun intérêt à obtenir le poste proposé, ce qui justifiait une sanction. Il y a donc lieu d'examiner successivement chacun des deux arguments développés par le recourant.

9. Il y a lieu, préalablement, d'observer, et l'instruction du recours a permis d'en définir les contours, que l'entretien d'embauche a, en réalité, consisté en un bref entretien téléphonique d'au maximum 5 minutes - selon ce qu'a exposé le recourant lors de son audition par la chambre de céans le 25 mars 2019, et ce que Mme G_____ a confirmé comme une durée tout à fait plausible. Ceci dit, le recourant situait cet entretien téléphonique plutôt en juillet 2018, alors que selon les déclarations de Mme G_____ il s'agissait plutôt du mois d'août 2018, preuve en soit d'ailleurs le contenu de l'échange de courriels entre le conseiller en personnel et la représentante de l'employeur du 14 août 2018, respectivement à 11h21 pour le premier, et à 16h24 pour la réponse de la seconde. D'après les souvenirs du recourant cette conversation avait eu lieu le matin, alors qu'il se trouvait au travail, alors que le témoin a précisé que si elle avait écrit qu'elle « venait de s'entretenir avec le recourant », cela signifiait, dans son esprit, qu'elle avait eu un contact téléphonique avec l'intéressé probablement dans l'heure ou les deux heures précédentes; ce qui est plausible vu l'heure à laquelle elle a reçu la candidature de l'intéressé, parmi d'autres d'ailleurs, et le moment où elle a répondu à l'ORP. Quoiqu'il en soit, le recourant, sans être contredit, a affirmé qu'il avait reçu ce téléphone pendant qu'il travaillait, ce qui est plausible également, puisqu'à l'époque il travaillait de 9h00 à 15h00 pour E_____, et qu'il avait quand même pris l'appel malgré le fait qu'il n'était en principe pas autorisé à téléphoner pendant le travail. Toutes ces circonstances montrent bien que l'entretien fut bref. Selon les explications du recourant la représentante de l'employeur s'était annoncée en lui disant avoir reçu ses coordonnées de la part de l'office cantonal de l'emploi, par rapport à un poste de travail de nettoyeur-plongeur dans la pizzeria. Il avait dit " d'accord ", de sorte que l'entretien avait continué, Mme G_____ lui indiquant, selon les déclarations du recourant, qu'elle cherchait quelqu'un pour commencer un

essai le lendemain. C'est alors, selon les déclarations du recourant, qu'il aurait expliqué à son interlocutrice qu'il n'était pas libre le matin et lui avait indiqué les différentes phases de son horaire de travail en journée. Tout ceci pour lui expliquer qu'il cherchait un emploi pour un poste fixe, mais pas pour tout de suite, dans la mesure où il devait se libérer de ses obligations à l'égard de ses employeurs. Sur quoi, il indique que l'interlocutrice avait été choquée et lui aurait demandé pourquoi son conseiller lui avait communiqué ses coordonnées alors qu'il n'était pas libre. Il lui avait répondu qu'il ne le savait pas, mais que la seule chose qu'il pouvait dire c'est que son conseiller savait qu'il travaillait, car tous les mois il lui envoyait un rapport sur son activité. Sur quoi, la représentante de l'employeur l'aurait remercié et aurait raccroché. (PV de CP du 25 mars 2019 page 2 § 1). Il a toutefois encore précisé, plus tard dans son audition, que pendant la conversation avec l'interlocutrice, ils auraient brièvement discuté des horaires de travail, et, du point de vue des exigences de l'employeur, que le poste proposé impliquait un travail durant deux week-ends par mois, ce à quoi il aurait répondu qu'il avait lui aussi impérativement besoin de deux week-ends par mois pour exercer son droit de visite avec ses enfants. C'est alors qu'elle lui aurait dit ne pas être d'accord par rapport à la situation (personnelle) et les horaires qu'il proposait: elle voulait quelqu'un à plein temps et dès le lendemain. Lors de son audition, et au sujet de la teneur de cette partie de la discussion, Mme G_____ a précisé qu'elle ne se reconnaissait pas dans les propos qui lui étaient prêtés, et en tout cas pas pour ce qui est des horaires qu'elle aurait proposés, et pas non plus en ce qui concerne le travail pour le week-end : il n'était pas possible qu'elle ait parlé de deux week-ends par mois, " car nous n'y serions pas parvenus ". Elle avait du reste préalablement indiqué que lorsqu'elle prend contact avec un candidat, dans ce genre de circonstances, les questions qui pour elle sont essentielles sont celles de savoir si l'intéressé accepte d'avoir des horaires de travail coupés, et d'indiquer au candidat potentiel que l'entreprise offre de jours de congés en semaine avec un travail le samedi et le dimanche. Ce qui signifiait pour ce qui est du week-end que c'est en effet un travail pour chaque week-end, à l'exception d'un week-end tous les trois mois, si l'intéressé est sans enfants, et d'un week-end par mois s'il a des enfants.

S'agissant encore du passage ou, selon le recourant, elle lui aurait dit rechercher quelqu'un pour commencer un essai dès le lendemain, Mme G_____ a indiqué qu'il était plausible que, dès lors qu'elle cherchait quelqu'un, elle lui ait proposé un essai dès que possible et en l'occurrence le lendemain. En revanche, s'agissant de l'urgence du besoin, comme elle l'avait précédemment expliqué, ce n'était que très récemment, soit il y a une quinzaine de jours (avant son audition du 6 mai 2019) qu'elle avait vraiment eu besoin d'engager quelqu'un d'urgence.

S'agissant des circonstances relatées ci-dessus quant à la fin de l'entretien et du fait que l'interlocutrice aurait été choquée, et aurait rapidement mis un terme à l'entretien téléphonique, disant ne pas comprendre pourquoi l'OCE lui adressait des candidatures comme la sienne, elles sont également plausibles, et corroborées par la

teneur du courriel qu'elle a adressé peu après à M. F_____. En effet, pendant deux brefs paragraphes elle indique : « Je viens de m'entretenir avec Monsieur (le recourant) qui ne souhaite ni un emploi de nettoyeur-plongeur ni travailler les samedis-dimanche (§1). Malheureusement les candidats que vous nous avez proposés ne semblent pas refléter le profil de la personne que nous recherchons (§2). ». Le résumé très concis de la conversation qu'elle avait eue avec l'intéressé ne reflète guère de ce qui vient d'être évoqué, d'une part, mais doit évidemment être mis en relation, d'autre part, avec le paragraphe suivant qui traduit en des termes à peine voilés le mécontentement de l'employeur, - tel que manifesté au recourant pendant l'entretien téléphonique - de constater une fois de plus que ce dernier, parmi les autres candidatures, ne semble pas refléter le profil de la personne que l'entreprise recherche.

Il résulte de ce qui précède que l'intimé ne pouvait pas se fonder sur ce seul courriel pour simplement considérer que l'intéressé aurait sans autre motif refusé le poste non seulement par rapport au genre d'emploi (nettoyeur-plongeur) et de travailler les samedis-dimanche. C'est pourtant le sens qu'il faut donner à la décision entreprise, dès lors que l'intimé ne s'est pas sérieusement penché sur les arguments développés par le recourant: lors de cet entretien téléphonique, et selon ses explications qui, de façon bien compréhensible, par rapport au temps écoulé entre ce téléphone (14 août 2018) et son audition par la chambre de céans (6 mai 2019) ne laissaient guère de souvenirs précis à Mme G_____; ce nonobstant d'une façon générale, hormis les précisions relevées ci-dessus, cette conversation lui paraissait plausible. Or, selon le recourant, après que l'interlocutrice lui ait annoncé le motif de son appel (offre d'un poste de nettoyeur-plongeur), il indique lui avoir dit « d'accord », ce qui a permis la poursuite de la discussion. Le recourant a ainsi d'emblée manifesté son intérêt pour le poste, confirmant d'ailleurs qu'il cherchait un poste fixe. On peut toutefois imaginer que si le poste offert ne l'avait pas intéressé (comme le suggère le courriel de l'employeur à l'intimé) il l'aurait dit d'emblée et l'entretien ne se serait pas poursuivi; d'autant que, comme il l'a précisé lors de son audition, comme il avait interdiction de téléphoner pendant ses heures de travail, il avait peu de temps à disposition, et n'aurait certainement pas continué l'entretien téléphonique, si d'emblée le poste offert ne l'intéressait pas.

10. Il convient dès lors d'examiner, avec plus d'attention que ne l'a fait l'intimé, si dans le cas d'espèce le poste offert était un travail convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI.
11. S'agissant tout d'abord des obligations familiales du recourant, il convient de retenir ce qui suit. Père séparé de trois enfants adolescents, dont le plus âgé avait à l'époque 14 ans, la plus jeune 11 ans, il dispose, aux termes du jugement civil, dont il a produit un extrait topique, d'un droit de visite qui s'exercerait à raison d'un week-end sur deux (et la moitié des vacances scolaires), le tribunal relevant que Service d'évaluation et d'accompagnement de la séparation parentale (SEASP), observait qu'il était nécessaire que le requérant garde un contact régulier avec ses

enfants, qui par ailleurs, en particulier les deux cadets, souhaitent voir leur père plus régulièrement.

Selon l'art. 16 al. 2 let. c LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui ne convient pas à l'âge, la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré.

Selon la doctrine et la jurisprudence, la situation personnelle au sens de cette disposition comprend l'organisation de la vie, les conditions de vie, la situation familiale, certains choix de vie telle que la volonté d'allaiter un enfant, ainsi que divers aspects liés aux droits fondamentaux, comme par exemple la liberté religieuse. Quant aux motifs de pure convenance personnelle, ils ne sont pas pris en considération. (Boris Rubin Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage Schulthess 2014 ad art. 16 N 33 p. 189 et réf. citées).

Selon le ch. B288 du bulletin LACI-IC, la notion de situation personnelle englobe l'état civil, les devoirs d'assistance envers des proches, les conditions de logement (logement en propriété, mobilité géographique), les restrictions confessionnelles, etc.

La situation familiale, respectivement les obligations familiales, sont des notions fréquemment évoquées, dans le contexte de l'assurance-chômage, en relation avec l'aptitude au placement (art. 15 LACI). Ainsi la doctrine et la jurisprudence considèrent que l'exigence de disponibilité prime sur les considérations familiales (arrêt du Tribunal fédéral du 21 mars 2003 [C 169/02] consid. 2.2). L'assurance-chômage indemnise le chômage économique involontaire et n'a pas à prendre en charge le chômage qui perdure en raison de facteurs sans rapport avec le marché du travail. Le droit au respect de la vie privée et familiale, garanti par les art. 13 al. 1 Cst. et 8 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), n'y change rien (ATF 137 V 334 consid. 6.1.2 p. 347). Autrement dit, il n'existe pas, sous l'angle de la condition de l'aptitude au placement, de régime spécial favorisant les assurés dont la disponibilité est réduite en raison d'obligations familiales. Cela étant, la notion d'emploi convenable atténue les exigences de disponibilité des personnes qui ont des obligations familiales [art. 16 al. 2 let. c LACI]. Il n'en demeure pas moins que l'aptitude au placement doit être admise avec beaucoup de retenue lorsque, en raison des tâches familiales comme la tenue du ménage, la garde d'enfants en bas âge, les soins à un parent ou un proche malade, un assuré ne peut exercer une activité lucrative à des heures déterminées de la journée. Il lui appartient d'organiser sa vie personnelle et familiale de manière à rester disponible pour occuper un emploi hors du domicile et au taux d'activité recherché. (Boris Rubin, op.cit. ad art. 15 N 51 et réf. citées).

En l'occurrence, la chambre des assurances sociales considère que le droit de visite (qui selon une conception plus moderne est également considéré comme une obligation) ressort du jugement civil susmentionné. Il s'agit donc d'un élément

déterminant que l'on ne peut ignorer. Si, après l'audition du recourant en comparution personnelle (25 mars 2019) on pouvait concevoir à teneur de ses déclarations - selon lesquelles l'employeur lui aurait parlé de deux week-ends travaillés par mois, ce qui laisserait en effet la possibilité d'organiser le travail dans le cadre du poste offert en fonction des droits de visite concernés -, force est de constater qu'il en va différemment après l'audition de la représentante de l'employeur potentiel: elle a indiqué, lors de son audition par la chambre de céans, que le principe régissant le poste offert consistait à prévoir deux jours de congés dans le courant de la semaine, et le principe du travail tous les week-ends, à l'exception d'un week-end par mois pour l'employé ayant des enfants.

Au vu de ce qui précède, on doit admettre en l'espèce, pour ce motif déjà, que le poste offert ne constituait pas un travail convenable au sens de la disposition précitée.

12. S'agissant de l'exigence de l'entrée en fonction immédiate par rapport aux besoins de l'employeur, force est de constater que l'offre publiée sur le site de Jobroom en posait le principe, et que, dans le contexte de la brève discussion téléphonique considérée par l'intimé comme un « entretien d'embauche » cet aspect a pu faire l'objet d'un malentendu entre les parties, au cours de la discussion, le recourant ayant indiqué qu'il n'était pas disponible pour commencer un essai, dès le lendemain, dans la mesure où, en activité, sous contrats de travail, il cherchait bien un emploi fixe, mais se devait de respecter le délai de congé contractuel d'un mois. Certes, entendue par la chambre de céans, Mme G _____ a précisé, au niveau de l'urgence du besoin d'embauche, qu'à l'époque celle-ci n'était pas absolue, que la situation ne s'était posée que quinze jours avant son audition par la chambre de céans. Or, dans le contexte rappelé de l'entretien téléphonique du 14 août 2018, dans sa brièveté, et dans le contexte de l'agacement de l'employeur potentiel, à ce moment-là, constatant que le recourant, à l'instar des autres candidatures proposées par l'ORP à l'époque, ne correspondait pas non plus au profil de la personne recherchée, qu'elle n'ait pas songé à poursuivre la discussion, et à nuancer cette question, selon ce que, au degré de la vraisemblance prépondérante, le recourant a pu comprendre.

Dans le cas d'espèce, contrairement à ce que laisse entendre l'intimé, dans la décision entreprise, - ne se référant en cela qu'au contrat individuel de travail pour nettoyeur, pour la période limitée du 8 au 31 octobre 2018, force est de constater qu'à l'époque, en juillet et août 2018, les bulletins de salaire produits par le recourant montrent qu'à l'époque son activité équivalait pratiquement à un plein temps, et quoi qu'il en soit, l'intimé ne dit rien dans la décision entreprise, pas plus d'ailleurs que dans ses écritures, au sujet des obligations de respecter le délai de résiliation pour les personnes fortement investies en gain intermédiaire. Du reste, spécifiquement interrogé à ce sujet lors de de comparution personnelle du 25 mars 2019, le représentant de l'intimé s'est borné à observer que le chômeur doit tout mettre en œuvre pour pouvoir accepter en priorité un poste qui lui est proposé pour

une durée indéterminée. Il ajoute que dans la situation du recourant, ce dernier aurait pu proposer à la représentante de l'employeur potentiel – qui lui proposait de commencer dès le lendemain - de prendre contact avec son conseiller et de revenir à elle une fois qu'il aurait pu déterminer l'attitude à tenir par rapport à la situation et non pas, selon le représentant de l'intimé, refuser catégoriquement le poste au motif qu'il ne voulait pas travailler ni le samedi, ni le dimanche (cf. PV de CP du 25 mars 2019 page 4 – M. J _____). Outre le fait que la fin de la dernière phrase de cette déclaration est singulièrement dépourvue de pertinence par rapport à la question posée, qui concernait l'aspect immédiat de l'engagement au poste proposé, l'intimé n'y a pas répondu. On peut dès lors se demander quelle réponse aurait été donnée au recourant, si, comme cela lui a été suggéré en audience de comparution personnelle, il avait interpellé son conseiller en personnel, ou en son absence un autre conseiller présent à ce moment-là.

L'art. 16 al. 2 let. a LACI indique que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail. Le ch. B284 LACI-IC indique certes que les éléments déterminants sont les prescriptions légales, les conditions de salaire et de travail pour un même travail dans l'entreprise ou dans la branche ainsi que les conventions collectives et les contrats-type de travail; ce qui a trait naturellement aux caractéristiques du poste offert. On conçoit toutefois mal que dans l'examen de la situation particulière du chercheur d'emploi concerné, l'autorité compétente puisse attendre de lui qu'il accepte immédiatement le poste assigné - au mépris du délai de résiliation contractuel dans le cadre du contrat en cours, fût-ce dans le cadre d'un gain intermédiaire, de surcroît substantiel comme ici.

Au vu de ce qui précède, l'objection du recourant par rapport à son obligation de respecter le délai de préavis contractuel d'un mois pour pouvoir envisager son engagement dans le poste offert doit être admise. Dans cette situation concrète le poste proposé ne revêtait donc pas la qualité de travail convenable.

Ainsi, pour ce deuxième motif, la décision entreprise doit être annulée, et la sanction de 34 jours de suspension du droit à l'indemnité supprimée.

13. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

**PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet ;
3. Annule la décision sur opposition de l'OCE du 9 janvier 2019.
4. Dit que la procédure est gratuite.
5. 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

Florence SCHMUTZ

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