



POUVOIR JUDICIAIRE

A/4783/2019

ATAS/610/2020

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 20 juillet 2020

6^{ème} Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié à GENEVE

recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis Service juridique ; Rue
des Gares 16, Case postale 2660, GENÈVE

intimé

**Siégeant : Valérie MONTANI, Présidente ; Christine WEBER-FUX et Yda ARCE,
Juges assesseurs**

EN FAIT

1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré), né le _____ 1990, originaire du Maroc, s'est inscrit à l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) le 1^{er} octobre 2018. Selon le fichier de l'Office cantonal de la population et des migrations (OCPM), il est domicilié à Meyrin depuis le 15 mars 2017.
2. Par décision du 7 mai 2019, l'ORP a enjoint l'assuré de participer à un cours de cariste du 15 au 18 juillet 2019.
3. Par décision du 23 mai 2019, l'Office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE) a suspendu le droit à l'indemnité de l'assuré pendant une durée de 3 jours, au motif qu'il n'avait pas envoyé son dossier en vue d'effectuer un stage de requalification emploi temporaire fédéral individuel ETFI auprès de la Ville de Genève.
4. Le 12 juin 2019, la Ville de Genève, service d'incendie et de secours (SIS), a retenu la candidature de l'assuré pour un stage comme manutentionnaire à plein temps dès le 17 juin 2019.
5. Le procès-verbal de l'entretien de conseil de l'OCE du 1^{er} juillet 2019 mentionnait que l'assuré a débuté son stage le 17 juin au SIS et qu'il a de très bons contact avec ses collègues, bon retour.
6. Par décision du 4 juillet 2019, l'ORP a enjoint l'assuré de participer audit stage de requalification EFTI du 17 juin au 16 décembre 2019.
7. Par courriel du 15 juillet 2019, l'assistante administrative de B_____ a informé la conseillère en personnel de l'assuré que celui-ci n'avait pas pu être accepté à la formation de cariste prévue du 15 au 18 juillet 2019 car il s'était présenté à 9h30 au lieu de 8h.
8. Le 18 juillet 2019, le docteur C_____, du centre médical D_____, a certifié que l'assuré était en incapacité de travail totale du 15 au 24 juillet 2019.
9. Par courriel du 25 juillet 2019, Madame E_____ (F_____ depuis le 1^{er} janvier 2019), du SIS, a informé la conseillère en personnel de l'assuré que celui-ci avait décidé d'arrêter son stage de manutentionnaire ce jour-même. En effet, après entretien avec lui et son responsable, il s'avérait qu'il y avait un souci d'entente entre les deux. Elle lui avait proposé d'organiser une médiation et d'essayer de rester encore la semaine en cours et de faire un point de situation le vendredi. Elle avait bien insisté mais il ne voulait pas continuer. Il disait que, pour lui, c'était mieux d'arrêter là. Elle lui avait demandé de lui faire parvenir un rapport au sujet des différents points qu'il reprochait au responsable, Monsieur G_____. L'assuré devait être en formation de cariste du 15 au 18 juillet et devait reprendre le travail au SIS le 19 juillet. Ne le voyant pas arriver le 19 juillet au matin, le responsable avait pris contact avec lui afin de savoir ce qu'il se passait. L'assuré lui avait annoncé qu'il avait été au cours de cariste trois jours et qu'ensuite il était en arrêt maladie. Le responsable lui avait fait la remarque que dans ce genre de situation, il fallait l'aviser. L'assuré lui avait répondu qu'il n'avait pas de compte à lui rendre. Il

ne voulait pas recevoir d'ordre de son responsable direct en lui disant qu'il n'avait rien à lui dire. Ensuite, lorsque le permis poids lourd lui avait été refusé par le SIS, il n'était pas très bien, fâché et en pleurs...il ne voulait plus rien faire. Elle avait essayé d'insister pour qu'il reste en tout cas la semaine en cours mais rien à faire, il ne voulait pas. Elle a récupéré le matériel qu'ils lui avaient prêté et elle lui avait demandé de prendre contact avec sa conseillère dans les plus brefs délais. Elle tenait à préciser que le travail demandé à l'assuré avait toujours été fait et qu'il était à l'heure.

10. Par courriel du 26 juillet 2019, l'assuré a informé sa conseillère en personnel que le 15 juillet 2019, à sa reprise de travail, il avait subi une chute de tension durant le trajet pour se rendre à sa formation et qu'il avait dû garer son véhicule pour reprendre ses esprits. Comme il tenait à cette formation, il s'était tout de même rendu au rendez-vous avec une heure de retard et l'instructeur ne l'avait pas accepté ; il était donc allé chez son médecin qui l'avait mis en arrêt jusqu'au 25 juillet 2019. Il avait une tension très basse et des pulsations du cœur inquiétantes. Il avait subi une prise de sang et il attendait la réponse dans l'après-midi. Le jeudi 25 juillet 2019, il s'était rendu comme prévu à la caserne et s'était fait traiter comme un moins que rien par M. G_____. Il avait eu droit à des propos blessant qui l'avaient choqué tels que « je vais te faire virer d'ici, tous le monde ce cotise pour te payer ton salaire et tu te permet d'être malade, pose ton cul sur cette chaise, regardez le ce bronzé il nous prend pour des cons ; je vais me le faire celui la ». L'humiliation qu'il avait subie avait duré une bonne partie de la matinée, jusqu'au moment où il était allé voir M. H_____, le sous-chef, qui lui avait fait comprendre que M. G_____ avait déjà fait cela avec des stagiaires qui avaient également arrêté ou été viré du stage.
11. Le 2 août 2019, l'assuré a écrit un courriel à Mme E_____ expliquant qu'il avait été humilié par M. G_____ à son retour au travail le 25 juillet 2019, de sorte qu'il n'avait pas pu continuer son stage.
12. Le 6 août 2019, Mme E_____ a requis de l'assuré qu'il lui transfère l'entier du courriel, lequel avait été coupé.
13. A la demande de l'OCE, l'assuré a expliqué le 12 août 2019 le motif pour lequel il avait interrompu le stage en lui communiquant une copie de son courriel du 26 juillet 2019.
14. Par décision du 16 août 2019, l'OCE a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de l'assuré de 19 jours, au motif qu'il était tenu d'informer le SIS de son absence à la mesure due à son incapacité de travail du 15 au 24 juillet 2019, ce qu'il n'avait pas fait ; il avait fautivement abandonné le stage le 25 juillet 2019 ; la sanction tenait compte d'un premier manquement (suspension de trois jours selon décision du 23 mai 2019).
15. Le 24 septembre 2019, l'assuré a fait opposition à cette décision, en faisant valoir que sur le trajet de sa formation, le 15 juillet 2019, il avait fait plusieurs chutes de

tension et avait été mis à l'arrêt de travail jusqu'au 25 juillet 2019. Il avait averti son chef de stage, Monsieur G_____ par courriel. Une fois de retour le 25 juillet, M. G_____ était allé le voir le matin à la première heure et lui avait clairement fait comprendre qu'il serait viré en raison de son absence qui était selon lui injustifiée ; il l'avait ensuite humilié pendant une heure devant les pompiers professionnels en disant qu'il était un « assisté » « handicapé » et que toutes les personnes présentes se cotisaient pour son salaire « minable ». Il n'avait répondu à aucune de ces moqueries jusqu'au moment où il était devenu vulgaire et raciste en lui disant notamment qu'il était beaucoup trop bronzé pour être malade ; il faisait sans doute référence à sa couleur de peau ce qui avait pour effet de faire rire quelques-uns des collègues, répétant sans cesse « je vais lui casser les dents » ; à ce moment-là il avait décidé de voir un responsable, et Mme E_____ était intervenue pour arrêter le stage après lui avoir demandé son avis. Il était en effet d'accord de mettre un terme à ce stage dans le but de trouver quelque chose de plus adapté. Par la suite le sous-chef, Monsieur H_____, était venu l'informer que ce n'était pas la première fois que des stagiaires avaient des problèmes avec M. G_____ et que sa manière de faire laissait à désirer.

16. A la demande du service juridique de l'OCE, l'assuré lui a communiqué le 2 octobre 2019 une copie du courriel envoyé le 19 juillet 2019 à 8h47 à M. G_____ indiquant « Je vous informe de mon absence du à mon arrêt maladie j'ai déjà informer ma conseiller de chômage, bonne journée ».
17. A la demande du service juridique de l'OCE, Mme E_____ lui a indiqué qu'en ne voyant pas arriver l'assuré le 19 juillet à 7h, le chef de section logistique l'avait appelé et l'assuré avait répondu qu'il était malade ; il avait donné son certificat médical. La semaine d'avant, des jours de vacances lui avait été validés. Elle a communiqué :
 - Un formulaire d'annonce d'absences prévisibles de l'assuré pour la période du 8 au 12 juillet 2019, signé par l'assuré et le chef de l'unité le 5 juillet 2019.
 - Un courriel que l'assuré lui avait adressé le 2 août 2019, selon lequel « Je vous écrit suite au problème qui y a eu avec Mr G_____, je suis navré que notre collaboration est prit fin dans cette circonstance malheureusement il n etait plus possible pour moi de continuer dans cette état d esprit négatif, je m'explique, je suis effectivement tomber malade juste après le retour de mes vacances, donc je ne suis pas aller a ma formation du 15.07.19 chose qui je pense a beaucoup énerver Mr G_____ qui a mon retour au travail le 25. 07.19 ma demander pourquoi je n était pas aller a ma formation, je lui répond de nouveau que Jetais malade après sa s en est suivi une humiliation matinal a 8h20 puisque Mr G_____ etait en retard ce matin et n'avait prévenu personne après que Mr G_____ a demander a Mr H_____ de quitter le Magasin pour qu'il puisse "s'occuper de moi" sans pour autant le demander a tout le monde puiisque d autre pe ».

- Un courriel du 5 août 2019 qu'elle a transmis à l'assuré lui demandant un nouveau transfert de son mail qui était copié et en précisant que le chef de la logistique était M. G_____ et pas G_____.
 - Un courriel de l'assuré du 5 août 2019 confirmant qu'il s'agissait bien de M. G_____.
 - Un courriel du 6 août 2019 requérant de l'assuré qu'il fasse suivre le mail dans sa totalité.
18. Par décision du 21 octobre 2019, l'OCE a rejeté l'opposition de l'assuré, au motif que celui-ci avait transmis sur demande de son responsable le courriel du 19 juillet 2019 annonçant son absence et qu'il n'avait pas fourni à Mme E_____ un rapport comprenant les points qu'il reprochait à son responsable, malgré la demande de cette dernière. Il n'avait pas apporté la preuve du traitement dont il se plaignait de la part de son responsable de stage et n'avait pas effectué les démarches pour dénoncer ces faits auprès de Mme E_____, malgré les relances de celle-ci, de sorte que la sanction devait être confirmée. Cette décision a été envoyée à l'assuré par recommandé à l'adresse _____, 1213 Onex.
19. Le 24 octobre 2019, l'OCE a renvoyé à l'assuré, par pli simple, la décision du 21 octobre 2019 à l'adresse _____, 1217 Meyrin.
20. Le procès-verbal d'entretien de conseil de l'OCE du 4 décembre 2019 mentionnait que la décision sur opposition avait été remise en mains propres le jour-même à l'assuré.
21. Le 19 décembre 2019, l'assuré a recouru à l'encontre de la décision précitée auprès de l'OCE, lequel a transmis le recours le 7 janvier 2020 à la chambre des assurances sociales de la Cour de justice. L'assuré fait valoir qu'il avait arrêté le stage en accord avec Mme E_____ et le responsable de stage, de sorte qu'il ne s'agissait pas d'un abandon de poste ; une mésentente évidente empêchait le bon fonctionnement de l'entreprise ; il avait bien envoyé son certificat maladie et un mail à Mme E_____ expliquant la situation (qu'il avait déjà exposée lors d'une réunion), lequel lui était parvenu incomplet car trop long ; cependant Mme E_____ était au courant de tous les faits : il était sanctionné pour ne pas avoir accepté des propos racistes et dégradants ; il avait donné le meilleur de lui-même durant le stage, ce qui avait été reconnu par Monsieur I_____, chef supérieur de la logistique.
22. Le 25 février 2020, l'OCE a conclu au rejet du recours.
23. Le recourant n'a pas répliqué dans le délai imparti.
24. Les 8 et 29 juin 2020, la chambre de céans a entendu en audience de comparution personnelle et d'enquêtes le recourant, l'intimé ainsi que plusieurs témoins.
- Le recourant a déclaré qu'il était sous les ordres de M. G_____ pendant son stage au SIS. Suite à une maladie, le 15 juillet 2019, il avait consulté un médecin et transmis un certificat médical par courriel à M. G_____ quelques jours plus tard,

après que celui-ci lui ait téléphoné à 7h du matin alors que le travail débutait à 7h30 ; M. G_____ lui avait reproché d'être malade ; de retour au travail, M. G_____ l'avait convoqué dans son bureau et avait tenu des propos très humiliants et racistes en présence de deux - trois autres employés ; il l'avait notamment traité de « sale arabe » et dit qu'il était « trop bronzé pour être malade » et que « les bougnoules étaient tous comme ça » et qu'il faisait semblant d'être malade pour ne pas travailler ; cette humiliation avait duré toute la journée ; il avait tenu ces propos au cours de la journée, parfois devant des collègues pompiers et devant M. H_____, le second chef ; celui-ci lui avait dit que ce n'était pas la première fois que M. G_____ tenait de tels propos envers des stagiaires. Il l'avait incité à faire intervenir Mme E_____ qui était la cheffe remplaçante de M. I_____. Il avait réagi en ayant les larmes aux yeux. M. H_____ avait appelé Mme E_____ et un entretien s'était déroulé en fin de matinée. M. G_____ avait dit qu'il refusait d'écouter ses ordres. Mme E_____ avait relevé qu'il avait manqué sa formation de cariste et qu'il devait informer le service de ses absences. Elle n'avait pas vraiment réagi lorsqu'il lui avait fait part des propos racistes de M. G_____, et avait plutôt souligné ses obligations. Elle avait insisté pour qu'il continue le stage, en relevant qu'il aurait des sanctions s'il y mettait fin, mais il ne voulait pas rester car sa fierté était en jeu. Il n'avait jamais dit à M. G_____ qu'il n'avait pas de comptes à lui rendre, en particulier lorsqu'il l'avait appelé le matin à 7h. Il n'avait pas envoyé un rapport complet à Mme E_____ comme celle-ci le lui avait demandé car il ne voulait plus avoir à faire avec cette entreprise. S'agissant de l'équipe, certains, ayant entendu les propos de M. G_____ à son rencontre, avaient rigolé, d'autres les avaient ignorés. La seule personne qui était bienveillante à son égard était M. H_____.

M. I_____ a déclaré qu'il avait participé à la sélection du recourant pour un stage au J_____, sous la responsabilité de M. G_____. En l'absence de celui-ci, il y avait son remplaçant, M. H_____. Il avait reçu le recourant le premier matin de son stage, et quand il était lui-même parti en vacances, environ deux à trois semaines après le début du stage, celui-ci se passait bien. Le retour était positif. Il n'était pas présent lorsque le recourant avait mis fin à son stage. Il était très surpris en rentrant de vacances d'apprendre que le recourant avait arrêté son stage, de son propre chef. M. G_____ s'occupait depuis longtemps des stagiaires qui lui étaient attribués et lui-même collaborait avec M. G_____ depuis une année. Cela s'était très bien passé avec le stagiaire qui avait succédé au recourant. A sa connaissance, M. G_____ n'avait jamais eu de problème comme responsable des stagiaires. Il avait déjà entendu M. G_____ dans des moments de crises être un peu plus sec avec son équipe, mais seulement de façon ponctuelle et il fallait relever que le travail s'exerçait au sein du J_____, parfois dans l'urgence. M. G_____ n'avait pas pu tenir des propos racistes à l'encontre du recourant et on ne lui avait jamais rapporté le fait que M. G_____ aurait tenu de tels propos ; il n'en avait lui-même jamais constaté. M. G_____ pourrait progresser comme formateur du point de vue pédagogique, méthodologique et en organisation. Il s'agissait d'une remarque liée

au savoir-faire et non pas au savoir-être de M. G_____. A l'époque M. H_____ remplaçait M. G_____ comme formateur et la même remarque pouvait lui être appliquée concernant la formation.

Mme F_____ a déclaré qu'elle ne supervisait pas directement les stagiaires, hormis le cas où le chef de section et le chef d'unité étaient absents. Le 19 juillet, ne voyant pas le recourant arriver, M. G_____ l'avait appelé et le recourant avait dit à ce moment-là qu'il était sous certificat médical, lequel avait été reçu, pour un arrêt du 15 au 24 juillet. Le 25 juillet, elle avait dû intervenir car il y avait un problème d'entente entre M. G_____ et le recourant. Elle avait eu, dans la matinée, un entretien avec M. G_____ et le recourant dans le bureau. Le ton montait un peu dans le local. Le recourant reprochait à M. G_____ de ne pas avoir été correct avec lui et d'avoir été moqueur. Elle avait rapidement dit à M. G_____ de sortir du bureau car elle avait vu qu'un terrain d'entente entre eux n'était pas possible. C'était houleux. Le recourant lui avait fait comprendre qu'il voulait arrêter de travailler avec M. G_____, mais sans lui dire pourquoi. Elle avait entendu dire que le recourant n'avait pas accepté le téléphone de M. G_____ du 19 juillet et qu'il avait tenu des propos incorrects en lui disant qu'il n'avait rien à lui dire en tant que chef. M. G_____ lui en avait fait part le 19 juillet. Elle avait dit au recourant qu'on pouvait trouver une solution d'entente avec M. G_____, voire même trouver un autre responsable, mais il avait refusé. Il avait ensuite envoyé un rapport qu'elle n'avait reçu que partiellement car le mail était coupé. Elle lui avait demandé un rapport complet mais il n'avait jamais répondu. Elle avait ensuite pris contact le jour-même avec la conseillère du chômage. Pendant les trois semaines du stage, elle n'avait eu que des retours positifs, hormis quelques retards. M. G_____ a été responsable de plusieurs stagiaires et il n'y avait jamais eu de souci. C'était un bon chef formateur avec les stagiaires. Elle ne pensait pas que M. G_____ aurait pu tenir des propos racistes à l'égard du recourant. Elle n'avait jamais entendu M. G_____ tenir ce genre de propos et on ne lui avait jamais rapporté non plus le fait qu'il en ait tenu. Les stagiaires ne s'étaient jamais plaints du comportement de M. G_____. Au contraire, ils avaient souvent demandé à prolonger le stage. Elle n'avait pas compris pourquoi le recourant avait mis un terme à son stage. Elle regrettait de ne pas avoir eu de la part du recourant connaissance de ses motifs, car elle aurait pu, cas échéant, intervenir et arranger la situation voire la rectifier si cela se justifiait. A sa connaissance, il n'y avait pas eu de problème de comportement ou de savoir-être avec M. G_____, que ce soit avec les stagiaires ou avec des membres de son équipe. Cela dit, elle n'était pas toujours présente sur le terrain. Le stagiaire était coaché par toute l'équipe de la logistique et pas seulement par le responsable. Elle ne savait pas si des employés étaient présents lors de la dispute entre le recourant et M. G_____ le 25 juillet. Les portes des ateliers étant ouvertes, il était possible que d'autres personnes aient entendu ce qu'il s'était passé. A la suite de l'entretien, le recourant avait quitté les locaux. Il n'avait pas continué de travailler. Elle se rappelait que lors de l'entretien le recourant était énervé, mais il

n'avait pas argumenté ni expliqué ce qu'il se passait. Elle ne se souvenait pas qu'il lui ait dit que M. G_____ avait tenu des propos racistes à son encontre.

M. G_____, logisticien au J_____, a déclaré qu'il était employé au J_____ depuis le 1^{er} août 2008 et chef de section à la logistique depuis 2018. Il s'occupait des stagiaires, un à deux par année, placés par le chômage. Il avait déjà eu sous sa responsabilité des dizaines de stagiaires depuis 2008. Pendant les trois semaines de stage, le recourant avait toujours donné satisfaction et exécuté correctement les missions qui lui avaient été données. Il était agréable et poli. Il devait, après sa formation de cariste de quatre jours, reprendre le vendredi 19 juillet son activité. Ne le voyant pas venir, il l'avait appelé vers 7h15 – 7h20, comme il le faisait habituellement avec tous les employés qui avaient du retard. L'horaire était de 7h à 12h le matin. Les stagiaires commençaient aussi à 7h le matin. Au cours de l'entretien téléphonique, le recourant l'avait pris de haut, il lui avait dit qu'il n'avait pas à l'appeler ; il était un peu hargneux. Le recourant lui avait dit qu'il était sous certificat médical. M. G_____ estimait qu'il aurait dû l'en informer avant. Le recourant avait ensuite communiqué un certificat médical daté du 18 juillet, rétroactif au 15, qu'il avait reçu le vendredi 19 juillet par courriel. Il était revenu travailler le 25 juillet et il lui avait dit de discuter cinq minutes ; le recourant avait alors dit qu'il ne voulait plus travailler, qu'il n'était pas son chef, qu'il ne voulait plus rien faire avec lui et ne lui avait plus parlé. Cinq minutes après la discussion, il avait lui-même appelé Mme F_____ pour qu'elle vienne discuter avec le recourant. Les deux premières minutes de l'entretien il était présent et le recourant avait dit qu'il ne voulait plus travailler avec lui. Le recourant n'avait donné aucune raison. A son souvenir, le recourant ne s'était pas plaint de lui. Au début du stage, le recourant avait aussi travaillé avec M. H_____. Le 25 juillet au matin, il n'avait tenu aucun propos désobligeant à l'encontre du recourant. A son sens, le recourant avait mal pris son appel du vendredi matin, et il lui avait tout de suite dit à son arrivée le 25 juillet qu'il ne voulait pas lui parler. Il n'avait pas insisté et il avait appelé sa cheffe. Il avait juste dit que pour une question d'organisation et de politesse il fallait l'avertir en cas d'absence. Il ne comprenait pas pourquoi le recourant avait voulu arrêter son stage. Il pensait que tous ses collègues étaient présents lors de la discussion du 25 juillet au matin. Il n'avait jamais eu de problèmes avec les stagiaires dont il s'était occupés ; certains avaient voulu rester travailler au J_____, même presque tous. C'était la première fois qu'un stagiaire interrompait un stage.

M. H_____, logisticien au J_____ depuis environ deux ans et demi, et jusqu'à il y a six mois à la division appui et soutien du J_____, a déclaré que quand M. G_____ n'était pas là il était en charge des stagiaires. Il s'était seulement occupé du recourant car, avant, il était en formation pendant une période d'absence de M. G_____. Le recourant avait eu un entretien avec M. G_____ qui s'était mal passé en raison d'un problème de congé maladie. Il avait fait entrer le recourant dans le bureau de M. G_____, il n'avait pas assisté à l'entretien mais il avait entendu M. G_____ hausser la voix sans entendre les propos qu'il tenait, hormis

les premiers mots de M. G_____ qui, à son souvenir, concernaient une absence du recourant pour maladie ou un rendez-vous avec un médecin. Il y avait une affaire de certificat. Il avait ensuite vu le recourant qui se rendait au vestiaire et qui avait l'air outré par ce qu'il s'était passé. Il était très remonté et parlait d'interrompre son stage. Il avait essayé de calmer le jeu. Le recourant lui avait dit qu'on ne l'avait jamais traité comme ça et qu'il préférerait partir avant que ça dégénère. Il était à ce moment-là déjà déterminé à partir. Il ne lui avait pas donné de détails sur les propos tenus par M. G_____. Il lui avait seulement dit deux à trois mots, mais très rapidement. Il s'était lui-même moyennement entendu avec M. G_____ qui ne l'avait pas accepté dès le départ comme assistant du chef de la logistique, sans qu'il ne sache pour quelle raison. Il était arrivé que M. G_____ se montre un peu sec envers lui, mais rarement. Il y avait des périodes où ça se passait bien, mais M. G_____ sabotait aussi son travail, était parfois ironique et moqueur à son égard. Il n'avait jamais eu de propos racistes ou humiliants à son égard. Il reprochait à M. G_____ d'avoir été parfois injuste avec lui-même. Il n'avait pas remarqué qu'il ait eu ce même comportement avec d'autres employés. A son souvenir il n'avait jamais entendu M. G_____ tenir des propos racistes ou humiliants à l'égard d'autres personnes. A la place du recourant, il aurait aussi interrompu son stage ; même s'il ne savait pas exactement ce qu'il s'était passé, il pouvait l'imaginer en se basant sur sa propre expérience. Il n'avait pas assisté à l'entretien avec Mme F_____. Il avait ensuite raccompagné le recourant jusqu'au portail de l'entrée principale de la caserne et lui avait encore demandé s'il était sûr de vouloir interrompre son stage. A ce moment-là, le recourant lui avait parlé des différents visages de M. G_____, qui pouvait être calme et agressif. Il voyait mal M. G_____ tenir des propos racistes envers le recourant. Il était possible qu'il ait dit au recourant que M. G_____ avait déjà eu des problèmes avec d'autres stagiaires, qu'il avait eu des mots un peu secs à leur égard. A sa connaissance, aucun autre stagiaire n'avait voulu interrompre son stage. On lui avait à lui-même proposé un autre poste, proposition qui n'était pas étrangère aux problèmes relationnels qu'il avait eus avec M. G_____. Il avait néanmoins encore des relations avec lui car leurs deux services faisaient des commandes ensemble, mais cela se passait très bien. A la question du recourant qui lui demandait si d'autres personnes métisses à part lui travaillaient dans le service, il a répondu qu'il y avait uniquement M. K_____, avec lequel, à son souvenir les relations avec M. G_____ se passaient bien. M. G_____ ne lui avait jamais fait aucune allusion raciste et il ne savait pas pour quel motif leur relation ne s'était pas bien passée.

A la suite de quoi, les parties ont renoncé à former des observations après enquêtes et ont persisté dans leurs conclusions.

25. Sur quoi 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. Il est établi que le recourant a reçu la décision litigieuse le 4 décembre 2019 (procès-verbal de l'entretien de conseil de l'OCE du 4 décembre 2019), de sorte qu'interjeté dans le délai légal de trente jours, son recours est recevable. En effet, la décision sur opposition a été notifiée par recommandé à une adresse erronée et celle envoyée à la bonne adresse le 24 octobre 2019 l'a été sous pli simple, en conséquence sans preuve d'une date de notification.
3. L'objet du litige porte sur la suspension de 19 jours du droit à l'indemnité du recourant.
4. Selon l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'Office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. 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.
Selon l'art. 17 al. 3 let. a et b LACI, l'assuré a l'obligation, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer aux mesures relatives au marché du travail propres à améliorer son aptitude au placement (let. a) ; aux entretiens de conseil, aux réunions d'information et aux consultations spécialisées (let. b).
5. a. L'art. 30 al. 1 LACI dispose que le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment 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), 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).

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 Soziale Sicherheit, SBVR vol. XIV, 2ème éd. 2007, p. 2424 n. 825).

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI). L'OACI prévoit trois catégories de fautes (légères, moyennes et graves) et, pour chacune de ces catégories, une durée minimale et maximale de suspension, qui

est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute moyenne, et 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI). La présence d'antécédents permet de retenir la faute grave, même pour des manquements qui, pris isolément, relèveraient de la faute moyenne ou de la faute légère (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ch. 114 et 120 ad art. 30). Par ailleurs, des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI).

b. En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI/D79). Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C_425/2014 du 12 août 2014, consid. 5.1).

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2).

Il résulte du barème précité que lorsque l'assuré abandonne pour la première fois un emploi temporaire, l'autorité doit lui infliger une sanction de 16 à 20 jours de suspension de son droit à l'indemnité (Bulletin LACI IC / D79 ch. 3C. 1).

6. 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 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

7. a. En l'espèce, il est établi que le recourant a mis fin à son stage de requalification (programme d'emploi temporaire fédéral) en date du 25 juillet 2019, alors que ce stage était initialement prévu du 17 juin au 16 décembre 2019.

Le recourant fait valoir qu'il a interrompu ce stage en raison de motifs qui rendaient la poursuite de ce dernier non exigible, en lien avec le comportement inadmissible de son chef, M. G_____.

L'instruction menée par la chambre de céans ne permet toutefois pas de retenir l'existence de tels motifs.

b. S'il apparaît établi, par les déclarations de M. I_____ et M. H_____ que M. G_____ a pu, parfois, utiliser un ton sec à l'égard de certains collaborateurs et manquer de pédagogie (témoin I_____) ainsi que parfois tenir des propos ironiques ou moqueurs (témoin H_____), aucun des témoins entendus par la chambre de céans (témoins I_____, F_____, H_____) n'a fait des déclarations allant dans le sens de la version du recourant, c'est-à-dire que M. G_____ aurait tenu ou même pu tenir, le 25 juillet 2019, à l'égard du recourant des propos racistes, dégradants ou humiliants, tels que ceux cités par le recourant dans son courriel du 26 juillet 2019 et lors de l'audience de comparution personnelle du 8 juin 2020. MM. I_____ et H_____ ont même exclu que M. G_____ puisse faire des remarques racistes et Mme F_____ a indiqué qu'elle ne pensait pas que M. G_____ ait pu tenir de tels propos.

M. G_____ a fait part de son mécontentement à l'encontre du recourant dès lors, d'une part, qu'il trouvait bizarre que le recourant tombe malade un lundi et fournisse tardivement un certificat médical et, d'autre part, que le recourant était hargneux lorsqu'il l'avait appelé le 19 juillet au matin. M. G_____ a demandé au recourant à son arrivée le 25 juillet de discuter cinq minutes. Il a rappelé au recourant que, pour une question d'organisation et de politesse, il fallait l'avertir en cas d'absence.

Il apparaît que cette discussion s'est mal passée, que M. G_____ a haussé le ton (témoin H_____), que le ton montait dans le local, que c'était houleux (témoin F_____), et que le début de la discussion entre le recourant et M. G_____ a porté sur un problème de congé maladie et un rendez-vous de médecin, avec une question de certificat (témoin H_____).

Cependant, contrairement aux déclarations du recourant, M. G_____ n'a pas pu tenir de propos humiliants et racistes tout au long de la journée, dès lors qu'il est établi que le recourant a interrompu son stage immédiatement après l'entretien avec Mme F_____, qui s'est déroulé dans la matinée du 25 juillet, et qu'il a quitté son lieu de travail dans la foulée, en se rendant au vestiaire et en étant ensuite raccompagné par M. H_____ au portail principal de la caserne (témoin H_____).

Au vu de ces déclarations, il apparaît au degré de la vraisemblance prépondérante, que M. G_____ a utilisé ce jour-là un ton sec envers le recourant, à qui il reprochait de ne pas l'avoir averti de son absence pour maladie au moment

opportun et de fournir tardivement un certificat médical rétroactif (témoins G_____ et H_____). Ce ton sec, même s'il a pu être perçu comme disproportionné ou inapproprié par le recourant est cependant survenu dans un contexte dans lequel le comportement du recourant n'était pas irréprochable. En effet, le recourant n'a communiqué à M. G_____ son absence pour maladie que par courriel du 19 juillet à 8h47, alors même qu'il était en arrêt de travail depuis le 15 juillet 2019 et qu'il était attendu sur son lieu de travail le 19 juillet à 7h (et non pas à 7h30 comme mentionné par le recourant). Il apparaît ainsi justifié de la part de M. G_____ d'avoir téléphoné au recourant pour s'enquérir de son absence le 19 juillet vers 7h15, faute de nouvelles de la part de ce dernier.

L'attitude de M. G_____ envers le recourant ne saurait ainsi justifier l'interruption immédiate du stage par ce dernier, ce d'autant moins que Mme F_____ a indiqué qu'elle avait proposé au recourant de lui trouver un autre responsable que M. G_____, ce qu'il avait cependant refusé, et que le recourant a lui-même mentionné que Mme F_____ avait insisté pour qu'il poursuive son stage.

Au vu de ce qui précède, la chambre de céans retient que le recourant a interrompu son stage, alors que la continuation de celui-ci était exigible de sa part, de sorte que c'est à juste titre que l'intimé a prononcé, sur la base du Bulletin précité, une suspension du droit à l'indemnité du recourant de 16 jours, majorée de 3 jours en raison d'un précédent intervenu moins de deux ans auparavant (décision de suspension du 23 mai 2019), soit un total de 19 jours de suspension de son droit à l'indemnité.

8. Partant, le recours ne peut qu'être rejeté.
9. Pour le surplus, la procédure est gratuite.

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

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

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

La greffière

La présidente

Julia BARRY

Valérie MONTANI

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