RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/508/2022 **ATAS/816/2022**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 21 septembre 2022

4ème Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié c/o Monsieur B_____, à GENÈVE recourant

contre

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

Siégeant : Catherine TAPPONNIER, Présidente; Antonio Massimo DI TULLIO et Larissa ROBINSON-MOSER, Juges assesseur·e·s

EN FAIT

A. **a.** Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant) est né le _____ 1983, divorcé, de nationalité turque et au bénéfice d'un permis de séjour.

b. Il a été engagé aux C_____ (ci-après : les C_____) le 1er juillet 2020 et travaillait comme collaborateur cleaning dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Mis en cause pour s'être approprié de façon illégitime de l'argent trouvé dans le cadre de son travail, il a été licencié avec effet immédiat le 3 mai 2021.

c. L'assuré a formé recours contre son licenciement des C_____, faisant valoir que l'employeur n'avait pas apporté la preuve du juste motif invoqué à l'appui de son licenciement. Le plaignant avait retiré sa plainte contre lui au motif qu'il avait pu perdre la somme en cause à un autre moment, mais les C_____ avaient toutefois confirmé le licenciement. L'assuré en avait été profondément affecté et s'était retrouvé en arrêt de travail à 100% pour dépression.

d. L'assuré s'est inscrit à l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE ou l'intimé) le 19 août 2021 pour un placement immédiat à 100%.

Dans le formulaire de préinscription il a indiqué qu'il parlait bien le français (B1/B2) et il a transmis le numéro de téléphone d'un ami qui pouvait lui transmettre le message uniquement pour le rendez-vous d'inscription. Il a également transmis une adresse email.

e. Selon le plan d'actions du 1er septembre 2021, l'assuré s'est engagé à entreprendre les actions suivantes, le plus rapidement possible, mais au plus tard avant le prochain entretien :

- transmettre via son compte Job-Room ou par e-mail un curriculum vitae (ci-après : CV) actualisé et de bonne qualité, des exemples de lettre de motivation, l'ensemble de ses certificats de travail et ses diplômes ;
- effectuer depuis la plateforme de formation en ligne jobin neuf modules, intitulés notamment : définir mon profil professionnel, préparer mon CV, préparer ma lettre de motivation, développer mon réseau, postuler en ligne, etc.

f. Le 1er septembre 2021, l'assuré a reçu par courriel une assignation l'invitant à envoyer un email au service employeur de l'État de Genève jusqu'au 3 septembre 2021 au plus tard. Il s'agissait de plusieurs postes d'agents d'entretien et de nettoyage de fin de chantier avec des taux d'activité variant entre 50 et 100%. Les postulations devaient être remises électroniquement par un email en quatre blocs PDF séparés, le premier avec la lettre de motivation, le deuxième avec le CV à jour, le troisième avec l'ensemble des certificats de travail et le quatrième avec l'ensemble des diplômes et attestations. L'offre devait être adressée à Madame D_____ à l'adresse : « E_____@etat.ge.ch ». Seules les candidatures avec un dossier complet et conforme répondant aux exigences et/ou aux prérequis du poste

seraient prises en considération. Il était précisé ensuite qu'il s'agissait d'un contrat de durée indéterminée, que l'entreprise était F_____SA (ci-après : l'entreprise) à Genève et la personne de contact Madame G_____.

g. Par décision du 7 octobre 2021, le service juridique de l'OCE a prononcé une suspension d'une durée de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité de l'assuré dès le 4 septembre 2021 au motif qu'il n'avait pas fait acte de candidature malgré l'assignation qui lui avait été adressée. L'emploi qui lui avait été assigné le 1er septembre 2021 était convenable au sens de la loi. Faute de justification, le service juridique considérait qu'il y avait motif à sanction.

h. Le 28 octobre 2021, l'assuré a formé opposition à la décision. Il avait été licencié au mois de mai 2021, était en litige avec son ancien employeur et n'avait aucune autre source de revenu que les indemnités de chômage. Au mois de juillet, son internet, mobile et fixe, avait été coupé en raison de factures impayées. Il avait un accès très limité à internet et utilisait les wifi publics quand il en avait la possibilité. Lors du premier entretien, il en avait informé sa conseillère ainsi que du fait qu'il n'avait pas de CV actuel.

Sa conseillère l'avait informé qu'il allait recevoir une assignation et il avait consulté son courriel le 2 septembre. Comme il n'avait pas de connexion internet, il s'était rendu à l'adresse de l'employeur pour déposer sa candidature, en demandant à parler à Mme G_____, qui était la personne de contact selon l'assignation. On lui avait dit que celle-ci ne travaillait pas dans l'entreprise. Il avait alors déposé son CV et donné le numéro de téléphone d'un ami, Monsieur H_____, car il risquait une coupure de téléphone mobile en raison de factures non payées et qu'il ne voulait pas rater un appel de l'employeur. Il faisait valoir qu'il était en train de passer une époque vraiment difficile de sa vie. Depuis son licenciement du 3 mai 2021, il avait dépensé toutes ses économies pour se défendre contre son ancien employeur. Il était père de deux enfants en bas âge et n'avait aucune source de revenus. Sa situation économique ne lui permettait pas de refuser un emploi. Il effectuait correctement ses recherches d'emploi et avait suivi une mesure du marché du travail. Une sanction de 31 jours était trop lourde, sachant qu'il avait déposé son CV à l'entreprise pour l'emploi assigné. Il concluait l'annulation de la suspension.

L'assuré a produit, à l'appui de son opposition, un courrier de l'employeur daté du 22 octobre 2021 accusant réception de sa candidature et le remerciant pour l'intérêt qu'il avait porté à la société. Aucun poste relatif à ses qualifications n'étant à ce jour vacant, il ne pouvait être répondu favorablement à sa demande.

i. Par décision sur opposition du 6 janvier 2022, l'OCE a considéré que l'assuré n'avait apporté aucun élément permettant de revoir la décision litigieuse. Il était établi et non contesté que l'intéressé n'avait pas postulé dans le délai imparti au 3 septembre 2021 selon le mode de postulation requis, n'ayant pas envoyé son dossier de candidature à l'adresse électronique mentionnée sur l'assignation.

Même s'il avait un accès très limité à internet, cela ne l'avait pas empêché de prendre connaissance de l'assignation litigieuse, de sorte que rien ne l'empêchait d'y donner suite comme demandé, étant précisé qu'il lui était également loisible de se rendre dans un cybercafé pour envoyer son dossier de candidature, s'il n'avait pas la possibilité de le faire depuis son domicile. Il aurait pu également le faire depuis son téléphone et ainsi respecter le délai de postulation.

Dans la mesure où le courrier de l'employeur du 22 octobre 2021 ne précisait ni le poste pour lequel l'intéressé avait postulé, ni la date de la postulation, il n'était pas possible d'en tenir compte, ce d'autant que l'employeur y indiquait qu'aucun poste relatif aux qualifications de l'assuré n'était vacant à ce moment-là, alors que le poste assigné était ouvert jusqu'au 7 septembre 2021. Le but des assignations d'emploi était notamment de permettre aux candidats à l'emploi d'être prioritaires par rapport aux personnes qui n'étaient pas inscrites au chômage.

Il appartenait à l'assuré d'avoir un dossier de candidature complet et à jour prêt à être utilisé. C'était ainsi à juste titre qu'une sanction avait été prononcée à son encontre. En lui infligeant une suspension de son droit à l'indemnité de 31 jours, le service juridique avait appliqué le barème du SECO et respecté le principe de la proportionnalité, étant précisé que la situation financière de l'assuré ne pouvait pas être prise en considération. En conclusion, l'opposition du 2 novembre 2021 était rejetée.

B. **a.** Le 12 février 2022, l'assuré a formé recours contre la décision précitée auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre de céans), concluant à l'annulation de la sanction. Il reprenait les arguments développés dans son opposition et ajoutait que ne pas respecter les modalités d'envoi d'une candidature en raison de difficultés techniques ne devrait pas être considéré comme un refus de travail convenable

b. Le 11 mars 2022, l'intimé a conclu au rejet du recours.

c. Le 16 juin 2022, la chambre de céans a demandé à l'employeur de lui préciser la date de la candidature de l'assuré, son contenu ainsi que la façon dont elle lui était parvenue d'ici au 24 juin 2022. Ce courrier n'a pas reçu de réponse.

d. Lors d'une audience devant la chambre de céans du 15 juin 2022, à laquelle le recourant n'a pas assisté sans être excusé, Monsieur H_____, entendu comme témoin, a déclaré qu'il était possible que le recourant n'ait pas reçu la convocation, car sa boîte aux lettres avait été endommagée à plusieurs reprises et qu'il souhaitait être entendu. Il avait accompagné ce dernier à une reprise « derrière la gare », car il ne parlait pas bien le français. La directrice leur avait dit que la personne de contact ne travaillait plus dans l'entreprise. Le recourant ne lui avait pas demandé de lire l'assignation. Il savait lire le français à 50% et le parler, mais il pouvait se bloquer. Il pouvait s'adresser au Trialogue, qui pouvait l'aider, ce qu'il avait déjà fait plusieurs fois.

e. Lors d'une audience du 29 juin 2022, le recourant a déclaré qu'il n'était pas à l'aise pour lire en français, ni pour le parler, car il oubliait les mots quand il était stressé. Il vivait à Genève depuis 2004. Il ne sortait pas tout le temps, car il n'avait pas d'argent. En l'occurrence M. H_____ l'avait invité pour boire un café et c'était ainsi qu'il avait pu se connecter à internet dans un café pour lire l'assignation. Il n'avait pas imprimé l'assignation et l'avait faite lire par son ami. Il avait préparé un CV avec un autre ami et l'avait amené à l'employeur. Quand on lui avait dit qu'il ne s'était pas présenté à l'employeur, il était retourné chez ce dernier et avait demandé une attestation disant qu'il était venu. La personne qui l'avait reçu lui avait alors fait la lettre du 29 octobre 2021. Elle se souvenait de lui, car c'était elle qui l'avait reçu la première fois. Il n'avait pas vu qu'il devait envoyer sa postulation au service employeur. Il avait demandé à sa conseillère de l'aider pour rédiger son CV, ce qui avait été fait. Il savait qu'il devait lire ses messages régulièrement, mais il ne pouvait pas le faire. Il n'osait pas aller tous les jours chez son ami qui avait un ordinateur. Il n'était pas bien moralement à cause de son licenciement. Comme il n'avait pas d'argent, il ne pouvait pas sortir ni voir ses enfants, car il ne pouvait rien payer.

Le recourant a transmis à la chambre de céans une attestation de formation qui avait lieu du 14 au 28 septembre 2021 de Léman Emploi, précisant qu'après avoir suivi le cours, il avait pu avoir accès à ses mails et que cette formation l'avait beaucoup aidé.

EN DROIT

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

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

2. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA et 62 ss LPA).

3. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 31 jours du droit à l'indemnité du recourant, au motif qu'il n'avait pas fait acte de candidature malgré l'assignation qui lui avait été adressée.

4.

4.1 En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 LACI). Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable ; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). Il s'ensuit qu'un travail est réputé

convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b). En outre, l'art. 17 al. 1 LACI dispose que 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.

Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 59/04 du 28 octobre 2005 consid. 2). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin de prévenir précisément ce risque, l'art. 30 al. 1 let. d LACI sanctionne l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'office du travail par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage.

4.2 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.

La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu de la faute (art. 30 al. 3 LACI), mais aussi du principe de proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.1 et les références).

L'OACI distingue trois catégories de faute - à savoir les fautes légères, moyennes et graves - et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI).

D'après l'art. 45 al. 4 let. b OACI, le refus, sans motif valable, d'un emploi réputé convenable constitue une faute grave, autrement dit implique normalement le prononcé d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 à 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI).

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 141 V 365 consid. 4.1; 130 V 125 consid. 3.5). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (BORIS RUBIN,

Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 117 ad art. 30 LACI et les références).

Le barème du SECO prévoit une suspension d'une durée de 31 à 45 jours en cas de premier refus d'un emploi convenable d'une durée indéterminée (Bulletin LACI IC, ch. D79/2.B/1).

Quand bien même de telles directives ne sauraient lier les tribunaux, elles constituent un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribuent à une application plus égalitaire dans les différents cantons (ATF 141 V 365 consid. 2.4; arrêt 8C_40/2019 du 30 juillet 2019 consid. 5.4). 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 de 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. Elles pourront le cas échéant aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif (arrêt 8C_756/2020 précité consid. 3.2.3 et les références).

4.3 S'agissant d'une assurée qui avait mal recopié le lien internet permettant de postuler dans une assignation et qui, lorsqu'elle s'était rendu compte que le lien ne marchait pas, n'avait pas tenté d'atteindre sa conseillère en personnel pour le lui signaler, mais s'était bornée à envoyer une demande de contact LinkedIn à l'auteur de l'annonce du poste, le Tribunal fédéral a considéré que les conditions de l'art. 30 al. 1 let. d LACI étaient remplies puisque l'assurée n'avait pas postulé à l'emploi assigné. C'était à juste titre que la juridiction cantonale avait retenu que l'envoi d'une requête LinkedIn à l'auteur de l'annonce du poste était une démarche largement insuffisante et que l'assurée aurait dû contacter sa conseillère en personnel pour lui signaler le problème (arrêt du Tribunal fédéral 8C_313/2021 du 3 août 2021).

S'agissant d'une assurée qui avait sollicité le report de l'entretien fixé par un employeur, suite à une assignation, sans fixer immédiatement un autre rendez-vous et qui avait manifesté auprès de l'ORP un manque d'intérêt évident à une reprise de contact avec l'employeur, le Tribunal fédéral a considéré qu'elle avait ainsi laissé échapper une possibilité concrète de retrouver un emploi convenable. Un tel comportement était assimilable à un refus d'emploi et entraînait une suspension du droit à l'indemnité de chômage (arrêt du Tribunal fédéral 8C_865/2014 du 17 mars 2016).

S'agissant d'un assuré qui avait envoyé sa postulation le 11 septembre 2019 à 19h05 à l'adresse électronique erronée (...@...or au lieu de...@...org) et qui avait reçu immédiatement après un message d'erreur indiquant que son courriel n'avait pas pu être remis, le domaine du destinataire n'existant pas (soit le 11 septembre 2019 à 19h05) et qui n'avait pas entrepris d'autre démarche pour transmettre sa candidature à l'employeur potentiel, le Tribunal fédéral a considéré qu'il avait

manqué de vigilance lorsqu'il avait voulu envoyer sa postulation et n'avait ainsi pas donné suite à l'assignation du 9 septembre 2019, de sorte que la sanction était justifiée dans son principe. Concernant la quotité de la sanction, le Tribunal fédéral a constaté que bien qu'il ait eu connaissance que son dossier n'avait pas été transmis à l'employeur en raison d'une erreur dans l'adresse électronique, l'assuré n'avait ensuite entrepris aucune démarche ultérieure. Il avait notamment omis de contrôler l'adresse électronique qu'il venait d'utiliser et de réessayer de faire parvenir sa postulation à l'employeur. Par ailleurs, l'avertissement de l'échec de la remise de son message lui était parvenu immédiatement après l'envoi à l'adresse erronée, ce qui aurait dû l'amener sur le champ à vérifier l'adresse électronique utilisée. Il n'avait pas non plus essayé d'envoyer son dossier par voie postale ou, au moins, de prendre contact soit avec l'employeur soit avec son conseiller auprès de l'ORP. Le fait qu'il avait dû postuler en anglais dans un délai de deux jours (ce qu'il avait réussi à faire) n'avait aucune incidence. La sanction de 34 jours ne dépassait pas le minimum que prévoit le barème du SECO pour le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée de six mois (cf. consid. 3.2.3 supra). Le cas d'espèce ne présentait donc aucun élément qui permettrait d'admettre un motif valable justifiant une diminution de la sanction prévue par l'art. 45 al. 4 let. b OACI en relation avec le barème établi par le SECO (arrêt du Tribunal fédéral 8C_756/2020 du 3 août 2021).

5. En l'espèce, il est établi, et non contesté, que le recourant n'a pas suivi les instructions de l'assignation, en déposant un simple CV directement auprès de l'employeur, alors qu'il devait transmettre par courriel un dossier complet au service employeur. Une suspension de son droit à l'indemnité de chômage se justifie en conséquence en application de l'art. 30 al. 1 d LACI. En effet, en ne suivant pas les instructions précisées dans l'assignation, il a pris le risque de laisser échapper une possibilité concrète de retrouver un emploi convenable, de sorte que c'est à juste titre que l'intimé a retenu qu'il n'avait pas fait acte de candidature suite à l'assignation qui lui avait assignée.

Il y a lieu de tenir compte dans l'appréciation de la faute du recourant du fait que celui-ci a fait une démarche auprès de l'employeur dans le délai imparti, ce qui a été confirmé par témoin. Il ressort en outre du dossier qu'il n'est manifestement pas à l'aise avec les démarches administratives et qu'il se trouvait dans une situation personnelle et financière difficile, qui compliquait sa situation n'ayant pas un accès facile à internet, en particulier. Par ailleurs, il se trouvait au début de sa période de chômage, de sorte qu'il n'avait pas encore de dossier de candidature prêt, ce qui venait de lui être demandé, le 1er septembre 2021, dans le cadre du plan d'actions avec un ultime délai au prochain entretien. Enfin, il n'avait pas encore suivi de formation en ligne jobin, ce qui lui avait également été demandé le 1er juillet 2021. Ce même jour, l'assignation lui a été adressée par courriel, avec un délai au 3 septembre, ce qui était un court délai pour y donner suite de façon satisfaisante, dans les circonstances du cas d'espèce. Par ailleurs, l'assignation

n'était certainement pas simple à appréhender pour le recourant qui ne maîtrise pas bien le français écrit. Cela étant, il aurait pu et dû demander de l'aide à une personne disposant des connaissances suffisantes pour prendre connaissance de l'assignation et s'assurer d'y donner une bonne suite. Pour ce faire, il aurait pu contacter Le Trialogue, qui a pour but d'aider les assurés dans leurs démarches administratives avec l'assurance-chômage, et auquel il s'était déjà adressé, selon le témoin entendu. Il aurait pu également contacter sa conseillère en cas de doute sur la procédure à suivre. Le recourant a agi légèrement en se contentant d'amener son CV à l'employeur, du fait qu'il n'avait pas d'accès à internet. En tenant compte de l'ensemble des circonstances, sa faute apparaît moyenne et il se justifie de réduire la sanction de 31 jours, qui apparaît disproportionnée, à 16 jours.

6. Le recours sera en conséquence partiellement admis et la décision réformée dans le sens précité.

7. 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 partiellement.
3. Réforme la décision sur opposition du 6 janvier 2022 et fixe la durée de la suspension du droit à l'indemnité à 16 jours.
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 — La présidente

Isabelle CASTILLO — Catherine TAPPONNIER

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