

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 18 août 2023

---

Composition : M. TINGUELY, juge unique  
Greffière : Mme Matthey

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**W.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante,

et

**DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL**, à  
Lausanne, intimée.

---

**Art. 17 al. 3, 30 al. 1 let. d LACI ; 45 al. 3 et 4 OACI.**

**E n f a i t :**

**A.** W.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], est au bénéfice d'une formation de spécialiste en [...], ponctuée par un brevet fédéral obtenu en 2020.

Le 30 juin 2023, à l'échéance du contrat de durée déterminée qui l'avait liée à la Direction [...] (Département [...]), l'assurée s'est inscrite en tant que demandeuse d'emploi auprès de l'Office régional de placement d' [...] (ci-après : l'ORP). Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Le 18 décembre 2023, l'ORP a assigné l'assurée à un emploi auprès de X.\_\_\_\_\_ SA en tant que « chargée satisfaction clients » au sein du service [...]. Il s'agissait d'un emploi de durée indéterminée à 100 %, dont la date d'entrée en fonction n'était pas précisée. L'intéressée devait transmettre sa candidature dans un délai fixé par l'ORP au 20 décembre suivant par courrier électronique à l'Office cantonal de l'emploi de Genève (ci-après : l'OCE/GE), agissant comme intermédiaire. Il était précisé qu'il fallait remettre en quatre « blocs PDF » séparés les documents suivants : « 1<sup>er</sup> : la lettre de motivation ; 2<sup>ème</sup> : CV à jour ; 3<sup>ème</sup> : l'ensemble des certificats de travail ; 4<sup>ème</sup> : l'ensemble des diplômes et des attestations de formation », et que seules les candidatures avec un dossier « complet et conforme (blocs PDF) répondant aux exigences et/ou prérequis du poste » seraient prises en considération.

Le 19 décembre 2023, l'assurée a envoyé sa candidature à l'OCE/GE. Elle a rédigé sa lettre de motivation dans le corps du texte de son courrier électronique et y a annexé deux fichiers PDF, l'un contenant son CV, l'autre ses diplômes et certificats de travail.

Par courrier électronique du 21 décembre 2023 à 10h52, l'OCE/GE a écrit à l'assurée ce qui suit :

« Madame,

A toutes fins utiles, conformément aux attentes indiquées dans le descriptif de l'annonce, merci de bien vouloir nous remettre de nouveau par mail, **sous 24 heures**, l'ensemble des annexes suivantes en 4 blocs PDF séparés :

- *Votre lettre de motivation **adaptée au poste à pourvoir** ; (Manque dans votre envoi initial)*
- *Votre CV à jour et **adapté au poste à pourvoir**, avec une photo (type passeport) ;*
- *L'ensemble de vos certificats de **travail fusionnés du + récent au plus ancien** ; (manquent les + récents dans votre envoi initial)*
- *L'ensemble de vos diplômes et des attestations de formation **fusionnés du + récent au plus ancien** ;*

Sans cela, il ne nous est pas possible de donner une suite convenable et acceptable à votre candidature.

[...] »

L'assurée a répondu à l'OCE/GE par courrier électronique du 22 décembre 2023 à 15h37, ayant la teneur suivante (sic) :

« Bonjour,  
Comme demandé, je vous transmet ma lettre de motivation en format PDF.

Concernant mon dernier certificat de travail, je n'ai pas encore reçu le certificat final de l'Etat de Vaud, je suis donc dans l'incapacité de vous le fournir pour l'instant. Cependant, je peu vous fournir le contact d'une personne de référence au sein des RH.

Je reste à votre disposition pour tout complètement d'information et je vous transmet mes meilleures salutations. »

Par courrier électronique du 27 décembre 2023 à 8h06, l'OCE/GE a à nouveau interpellé l'assurée en ce sens qu'elle devait lui adresser son dossier complet, comme indiqué dans son précédent courriel, sous 24 heures. Il a répété que l'intéressée devait transmettre les annexes en quatre « blocs », reprenant exactement les termes de son courrier électronique du 21 décembre 2023, et indiqué que sans ces documents, il considérerait que l'intéressée ne donnait pas la suite attendue à son assignation.

Par courrier électronique du 29 décembre 2023 à 21h11, l'assurée a transmis à l'ORP les documents demandés.

Le 2 janvier 2024, l'OCE/GE a remercié l'assurée d'avoir fait acte de candidature pour le poste de « chargée satisfaction clients ». Il lui a toutefois signalé que son offre de service, qui lui avait été demandée à plusieurs reprises, ne pouvait plus être prise en compte étant donné que le dernier délai pour recevoir sa candidature échouait au 28 décembre 2023 selon son ultime demande. Il avait ainsi clôturé le poste le 29 décembre 2023, de sorte que l'envoi de l'assurée ne lui était pas parvenu à temps.

Le 25 janvier 2024, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée), par son Pôle suspension du droit, a signifié à l'assurée avoir été informée par l'ORP qu'elle n'avait pas transmis son dossier de candidature complet malgré plusieurs demandes et qu'elle n'avait pas respecté le délai de postulation, ce qui pouvait constituer une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et conduire à une suspension de son droit aux indemnités de chômage. Elle l'a ainsi invité à faire valoir son point de vue par écrit dans un délai de dix jours, sans quoi elle se déterminerait uniquement sur la base des pièces en sa possession et prononcerait éventuellement une sanction à son égard.

Le 30 janvier 2024, l'assurée a expliqué à la DGEM avoir postulé à l'offre en question le 19 décembre 2023, sa lettre de motivation figurant dans le corps du texte de son courrier électronique et les autres pièces (CV, diplômes et certificats) étant jointes en annexe. Après avoir reçu le courrier électronique du 21 décembre 2023 de l'OCE/GE, elle avait rapidement réagi afin de corriger son envoi, en transmettant sa lettre de motivation en format PDF et en précisant qu'elle ne détenait pas encore son dernier certificat de travail. A la suite de son envoi, l'OCE/GE lui avait adressé, le 27 décembre 2023, la même réponse que dans son courrier électronique du 21 décembre précédent, malgré ses explications concernant son certificat de travail. L'assurée a souligné avoir procédé à l'envoi des documents tels que requis le 29 décembre 2023, en quatre blocs différents, bien que l'OCE/GE soit en leur possession depuis le 19 décembre 2023. Elle a indiqué avoir été particulièrement déçue que

son offre de travail n'ait pas été retenue, malgré sa postulation complète le 19 décembre 2023.

Par décision du 6 mars 2024, la DGEM, par son Pôle suspension du droit, a suspendu le droit de l'assurée à l'indemnité de chômage pendant trente et un jours à compter du 29 décembre 2023, au motif qu'elle avait refusé un emploi convenable.

Le 16 avril 2024, l'assurée a formé opposition à l'encontre de la décision susmentionnée. Elle a expliqué s'être montrée très motivée par les postes sélectionnés avec sa conseillère en placement le 18 décembre 2023 et avoir rapidement postulé à ceux-ci, dont faisait partie le poste pour X. \_\_\_\_\_ SA. Selon elle, l'OCE/GE aurait dû tenir compte de sa postulation du 29 décembre 2023 au vu de l'art. 142 CPC (code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), dès lors que cet office avait clos la procédure de recrutement le même jour, ce d'autant plus que l'on se trouvait en période de fêtes de fin d'année. L'assurée a également relevé son comportement irréprochable, ayant toujours effectué un nombre de recherches d'emploi suffisant. Elle a expliqué qu'elle n'avait pas délibérément pris le risque que sa candidature ne soit pas retenue ; à ses yeux, ses agissements ne traduisaient pas un comportement désinvolte, seulement un « quiproquo ponctuel et isolé », de sorte qu'aucune faute ne pouvait lui être imputée. L'intéressée s'est encore référée à une jurisprudence du Tribunal fédéral relevant qu'un défaut de candidature à un emploi réputé convenable ne devait pas systématiquement être qualifié de grave.

Par décision sur opposition du 4 juillet 2024, la DGEM, par son Pôle juridique, a rejeté l'opposition et confirmé la décision contestée. Pour l'essentiel, elle a estimé qu'en envoyant son dossier de candidature tardivement, soit le 29 décembre 2023 à 21h11, l'assurée avait pris le risque que l'emploi litigieux soit occupé par quelqu'un d'autre, risque qui s'était d'ailleurs réalisé, puisque l'OCE/GE n'avait pas pu prendre en compte sa candidature, le poste ayant été fermé. Par un comportement qu'il convenait de qualifier d'inadéquat, l'intéressée avait ainsi manqué

l'occasion de conclure un contrat de travail et de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage. La DGEM a également relevé que les éléments au dossier ne permettaient pas de conclure que l'emploi assigné n'était pas convenable. Par ailleurs, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) avait prescrit dans sa directive relative à l'indemnité de chômage qu'une suspension du droit à l'indemnité devait être prononcée pour chaque faute, même s'il s'agissait d'une simple négligence, de sorte que l'assurée ne pouvait se prévaloir de son comportement antérieur irréprochable et du fait qu'il s'agissait d'une inadvertance isolée. La DGEM a finalement estimé que la qualification de faute grave et la suspension du droit à l'indemnité de chômage de trente et un jours étaient justifiées du point de vue de la quotité.

**B.** Par acte daté du 30 août 2024 et envoyé sous pli recommandé le 2 septembre suivant, W. \_\_\_\_\_ a interjeté un recours à l'encontre de la décision sur opposition susmentionnée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant principalement à son annulation et subsidiairement à sa réforme en ce sens qu'une sanction plus clémente soit prononcée. En substance, la recourante fait valoir que l'OCE/GE a adopté un comportement relevant du formalisme excessif en retenant que sa postulation n'était pas conforme malgré l'envoi des documents usuels en date des 19 et 22 décembre 2023. Il en allait de même lorsqu'il a clos le délai de postulation au 29 décembre 2023 en ne tenant pas compte des documents envoyés le même jour, l'art. 142 CPC prévoyant que les délais déclenchés par la communication ou la survenance d'un évènement couraient dès le lendemain de celle-ci. La recourante explique avoir pris contact avec l'employeur, avoir répondu aux différents courriers électroniques et donné des explications, ce qui démontrait qu'elle n'avait pas pris le risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un, ni fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail. Elle allègue que le quiproquo avec l'OCE/GE, résultant d'une inadvertance ponctuelle, ne traduisait pas un comportement désinvolte. Enfin, elle invoque une violation du principe de la proportionnalité, en ce sens que la sanction infligée est trop importante par rapport à la faute commise.

Par réponse du 9 octobre 2024, l'intimée a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision sur opposition attaquée, renvoyant aux considérants de cette dernière.

### **E n d r o i t :**

**1.**       **a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

**b)** En l'occurrence, déposé en temps utile compte tenu de la suspension du délai durant les fêtes estivales (art. 38 al. 4 let. b et 60 LPGA) auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

**c)** Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.**       Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante pour une durée de trente et un jours, au motif qu'elle avait refusé un emploi convenable.

**3. a)** 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 et d'éviter le chômage (ATF 124 V 225 consid. 2b et les références ; TF 8C\_683/2021 du 13 juillet 2022 consid. 3.3.3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 *ad art.* 17 LACI).

En particulier, aux termes de l'art. 17 al. 1, première et deuxième phrases, 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. A cet effet, il est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3, première phrase, LACI).

**b)** Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 OACI). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que la personne assurée aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre la personne assurée, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 125 V 197 consid. 6a). Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (TF C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3). La suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est toutefois pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré des devoirs qui sont le corollaire de son droit à l'indemnité de chômage, soit en particulier des devoirs posés par l'art. 17 LACI (TF 8C\_339/2016 du

29 juin 2016 consid. 2.1 ; TF 8C\_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2 ; TFA C 152/01 arrêt du 21 février 2002 consid. 4).

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 du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment en refusant un travail convenable. Est assimilé à un refus d'emploi convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (ATF 122 V 34 consid. 3b ; TF C141/06 du 24 mai 2007 consid. 3 ; TF C 136/06 du 16 mai 2007 consid. 3 et les références citées). A cet égard, l'assignation doit être rédigée de manière que le caractère officiel et obligatoire de l'injonction qu'elle contient ne puisse prêter à confusion (Rubin, *op. cit.*, n° 61 *ad art.* 30 LACI).

Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 122 V 34 consid. 3 ; TF 8C\_756/2020 du 3 août 2021 consid. 3.1 et les références citées ; TF 8C\_865/2014 du 17 mars 2015 consid. 3 ; 8C\_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les références citées). Il en va de même lorsque le chômeur ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou le fait tardivement, 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 (TF 8C\_476/2012 du 23 janvier 2013 consid. 2 ; 8C\_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 4.2 ; TFA C 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 4 et les références citées ; cf. Rubin, *op. cit.*, n° 66 *ad art.* 30 LACI et les références citées). Des manifestations peu claires, ainsi qu'un manque d'empressement ou de motivation faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé (TFA C 293/03 du 5 novembre 2004 consid. 2.3) constituent déjà des comportements assimilés par la jurisprudence à un refus d'emploi (Rubin, *Commentaire*, n° 66 *ad art.* 30 LACI et les

références citées). Pour qu'une sanction soit justifiée, il doit donc exister une relation de causalité entre le comportement du chômeur et l'absence de conclusion d'un contrat de travail.

**c)** La suspension du droit à l'indemnité suppose une faute de l'assuré, étant précisé qu'une faute même légère ou une négligence peuvent constituer un motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI ; Rubin, *op. cit.*, n° 15 *ad art.* 30 LACI).

**4. a)** En l'espèce, alors que, le 18 décembre 2023, l'intimée avait assigné la recourante à un poste de « chargée satisfaction clients » au sein du service [...] de X. \_\_\_\_\_ SA, au [...] (GE), cette dernière n'a pas respecté le délai qui lui avait été imparti pour déposer un dossier de candidature complet auprès de l'OCE/GE, lequel agissait comme intermédiaire pour l'attribution de ce poste.

Ce faisant, selon l'intimée, la recourante s'est accommodée du risque que l'emploi en cause fût attribué à quelqu'un d'autre, risque qui s'est d'ailleurs réalisé puisque l'OCE/GE n'a pas pu prendre en considération la candidature de la recourante compte tenu de son envoi tardif. Toujours selon l'intimée, l'intéressée avait ainsi adopté un comportement qu'il convenait de qualifier d'inadéquat, dans la mesure où elle avait manqué l'occasion de conclure un contrat de travail et ainsi de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage. Aucun élément ne permettait par ailleurs de conclure que l'emploi assigné n'était pas convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI.

Dès lors, pour l'intimée, il se justifiait de suspendre la recourante dans son droit à l'indemnité de chômage sur le fondement de l'art. 30 al. 1 let. d LACI.

**b)** Cette approche doit être confirmée.

**aa)** À teneur des faits ressortant du dossier, qui ne sont en soi pas contestés par la recourante, celle-ci a été informée, lors de l'entretien

avec sa conseillère ORP tenu le 18 décembre 2023, qu'elle devait déposer, dans l'optique de présenter sa candidature pour le poste qui lui a été assigné auprès de X. \_\_\_\_\_ SA, un dossier complet d'ici au 20 décembre 2023. En particulier, l'assignation mentionnait expressément que le dossier devait être envoyé par courrier électronique à l'OCE/GE, les documents remis devant en outre être séparés en quatre « blocs PDF » distincts (lettre de motivation [1], CV [2], certificats de travail [3], diplômes et attestations de formation [4]). Après que la recourante a envoyé son dossier de candidature par courrier électronique du mardi 19 décembre 2023, sans respecter la forme prescrite pour l'envoi des documents (lettre de motivation dans le corps du texte du courriel et envoi des autres documents en deux « blocs PDF »), l'OCE/GE lui a imparti, par courrier électronique envoyé le jeudi 21 décembre 2023 à 10h52, un délai de 24 heures pour mettre son dossier en conformité, l'avertissant qu'à défaut, il ne serait pas possible de donner une suite convenable à sa candidature. Le nouvel envoi adressé par la recourante le vendredi 22 décembre 2023 à 15h37 ne respectant toujours pas les formes prescrites, soit l'envoi en quatre blocs séparés, l'OCE/GE lui a imparti un nouveau délai de 24 heures par courrier électronique envoyé le mercredi 27 décembre 2023 à 8h06, précisant qu'à défaut, il serait considéré qu'elle n'avait pas donné une suite convenable à son assignation.

Cela étant, la recourante n'a adressé son dossier en conformité avec les exigences de l'OCE/GE que le vendredi 29 décembre 2023 à 21h11, soit effectivement de manière tardive, de sorte que sa candidature n'a pas pu être prise en considération, le poste ayant été « fermé » dans l'intervalle, ce dont l'OCE/GE l'a informée par courriel du mardi 2 janvier 2024.

**bb)** Contrairement à ce que soutient la recourante, on ne discerne pas un formalisme excessif ni une quelconque mauvaise foi de la part de l'OCE/GE.

En particulier, la remise des documents utiles en quatre « blocs PDF » séparés, dans lesquels les documents devaient être classés

de plus récent au plus ancien, se justifie par la nécessité d'épargner à l'employeur le temps, potentiellement considérable, devant être consacré au tri des documents pertinents pour chacune des candidatures reçues ainsi que de permettre leur analyse et leur comparaison efficaces, de même que leur traitement équitable, étant observé que, sur le plan informatique, les démarches à accomplir à cette fin par le candidat n'ont rien d'insurmontable, de surcroît s'agissant de personnes spécialistes en [...] dont on peut attendre qu'elles maîtrisent les outils permettant de répondre aux exigences somme toute basiques de l'OCE/GE.

Quant au délai de 24 heures imparti par l'OCE/GE par courrier électronique envoyé à la recourante le mercredi 27 décembre 2023, à 8h06, il apparaît justifié par la nécessité pour cet office d'avancer rapidement dans le processus d'attribution du poste au concours et d'obtenir à cet égard les candidatures à brève échéance, le courrier électronique du 27 décembre 2023, de même que la fiche de poste, précisant expressément qu'à défaut d'une candidature respectant les formes, celle-ci ne serait pas considérée comme une suite convenable à l'assignation. La recourante se prévaut en outre de l'art. 142 al. 1 CPC, aux termes duquel les délais déclenchés par la communication ou la survenance d'un événement courent dès le lendemain de celles-ci. À cet égard, même à supposer qu'il puisse être pertinent de se référer à une application par analogie des règles présidant, en matière judiciaire, à la computation des délais fixés en jours - ce qui est fort douteux - et même à supposer que le délai de 24 heures ait débuté le jeudi 28 décembre 2023 à minuit, voire le jeudi 28 décembre 2023 au matin à l'ouverture des bureaux de l'OCE/GE, l'envoi de la recourante, intervenu le vendredi 29 décembre 2023 à 21h11, demeurerait tardif, l'intéressée ne pouvant au demeurant ignorer que l'office n'en prendrait connaissance que le mardi suivant (le lundi 1<sup>er</sup> janvier 2024 étant férié). Il est enfin indifférent que les faits se soient déroulés durant la période des fêtes de fin d'année, attendu que les jours en question (soit les 27, 28 et 29 décembre 2023) étaient des jours ouvrables et que la recourante ne prétend pas avoir été empêchée pour un quelconque motif durant cette période, pas plus qu'elle n'indique avoir pris connaissance que tardivement du courriel du 27

décembre 2023. On rappellera à cet égard les exigences de disponibilité auxquelles sont soumis les assurés en matière d'assurance-chômage, à savoir qu'ils doivent pouvoir être atteint par l'office compétent dans le délai d'un jour ouvré selon l'art. 21 al. 3 OACI.

**c)** Cela étant, on observera que la recourante a été informée, le 18 décembre 2023, des formes dans lesquelles sa candidature devait être présentée, tout comme du délai de postulation, fixé au 20 décembre 2023. En ne déposant finalement sa candidature, d'une manière conforme aux indications prescrites, qu'en date du 29 décembre 2023, elle s'est effectivement accommodée du risque que le poste en question, qui lui avait été assigné par l'ORP, soit attribué à quelqu'un d'autre. En n'entreprenant ainsi pas tout ce qui pouvait raisonnablement être exigée d'elle pour éviter le chômage ou l'abréger, la recourante a contrevenu, de manière fautive, à l'art. 17 al. 1 LACI.

**5.** La sanction étant justifiée dans son principe, il convient d'en examiner la quotité.

**a)** En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c).

L'art. 45 al. 4 OACI prévoit qu'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 convenable (let. b). Pour autant, selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave 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 d'un motif lié à la situation

subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; TF 8C\_225/2023 du 6 mars 2024 consid. 3.2 ; 8C\_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Dans cette mesure, le pouvoir d'appréciation de l'administration, respectivement du juge, n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave (8C\_225/2023 précité consid. 3.2 et les références citées ; TF 8C\_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3).

**b)** En l'occurrence, l'intimée a qualifié de grave la faute de la recourante, faisant à cet égard référence à l'art. 45 al. 4 let. b OACI. À défaut de toute discussion quant à la situation personnelle de la recourante ou à des circonstances objectives, on comprend que, pour l'intimée, il n'y avait pas matière à considérer que l'assurée pouvait se prévaloir d'un motif valable au sens de la disposition précitée.

**c)** Certes, comme on l'a vu, alors que la recourante disposait d'un délai au 20 décembre 2023 pour déposer un dossier complet répondant aux exigences de l'OCE/GE, elle a en définitive mis près de dix jours supplémentaires pour accomplir cette démarche, alors même que ce qui était attendu d'elle n'avait rien de particulièrement compliqué, s'agissant de l'envoi de sa lettre de motivation en format PDF et du tri de ses documents en trois autres fichiers distincts et en ordre chronologique. L'OCE/GE a ainsi dû rappeler, à deux reprises, la manière dont son dossier devait être présenté, la recourante n'ayant du reste pas respecté le premier délai de 24 heures qui lui avait été imparti par courriel du 21 décembre 2023, alors qu'elle avait été avertie des potentielles conséquences d'un retard. Un tel comportement, fautif, dénote à l'évidence une désinvolture flagrante et un manque de respect eu égard aux exigences de l'office chargé de l'attribution du poste qu'elle convoitait.

Pour autant, les éléments sont insuffisants pour considérer que la faute de la recourante s'inscrive dans une volonté délibérée de refuser un emploi convenable. On observera en particulier que la recourante avait répondu à l'offre dès le 19 décembre 2023 en transmettant à cette

occasion les documents idoines (certificats de travail, diplômes, etc.), de même qu'une lettre de motivation personnalisée, dont il transparaît d'ailleurs un intérêt sincère pour le poste en question qu'elle avait sélectionné en concertation avec sa conseillère de l'ORP. Il faut aussi prendre en considération que, si la recourante n'a certes pas agi dans le dernier délai de 24 heures qui lui avait été imparti, elle a néanmoins envoyé son dossier d'une manière conforme le lendemain de l'échéance de ce délai.

**d)** Dans ces circonstances, il apparaît que la faute de la recourante peut encore être qualifiée de moyenne, la sanction pouvant être fixée dans la fourchette basse de celles prévues par l'art. 45 al. 3 let. b OACI pour une faute d'importance moyenne. Dès lors, il se justifie de réduire la sanction de la recourante et de fixer, en définitive, la durée de la suspension à seize jours.

**6. a)** Il s'ensuit que le recours doit être partiellement admis et la décision sur opposition rendue le 4 juillet 2024 par l'intimée réformée en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante est réduite à seize jours indemnisables à compter du 29 décembre 2023.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA), ni d'allouer de dépens, la recourante ayant procédé sans mandataire qualifié (ATF 127 V 205 consid. 4b).

**Par ces motifs,  
le juge unique  
prononce :**

**I.** Le recours est partiellement admis.

**II.** La décision sur opposition rendue le 4 juillet 2024 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est

réformée en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage de W.\_\_\_\_\_ est réduite à seize jours indemnisables.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- W.\_\_\_\_\_,
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :

