

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 18 février 2010

Présidence de M. MICHELLOD, juge unique
Greffière : Mme Berberat

Cause pendante entre :

Q._____, à Lavigny, recourant,

et

SERVICE DE L'EMPLOI (ci-après : SDE), à Lausanne, intimé.

Art. 30 al. 1 let. d LACI

E n f a i t :

A. a) Q._____, né le 12 juillet 1969, au bénéfice d'une formation et d'une expérience en qualité d'informaticien, s'est inscrit à l'assurance-chômage le 16 septembre 2008; un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert dès le 1^{er} octobre 2008, le chômage de l'assuré étant contrôlé par l'Office régional de placement (ORP) de C._____.

b) Le 9 mars 2009, l'ORP a été informé, par l'entreprise de placement A._____, que l'assuré avait refusé un emploi de durée indéterminée correspondant à son profil auprès de la société J._____ [...] SA (J._____), à Lausanne, en raison de prétentions salariales trop élevées. Le lendemain, l'ORP a invité Q._____ à se déterminer sur ce fait, qui lui paraissait à première vue constituer un refus d'emploi susceptible d'être sanctionné par l'assurance-chômage.

L'assuré s'est déterminé par courrier du 19 mars 2009, faisant valoir en premier lieu n'avoir reçu aucune offre concrète d'engagement de la part de l'employeur ou d'A._____. Il a ajouté que le poste ne correspondait aucunement à son profil. En outre, il existait une importante différence entre les rémunérations demandées et proposées. Il a par ailleurs exposé que des informations divergentes, voire contradictoires lui avaient été transmises par A._____ et J._____. Enfin, il a précisé que l'échec des négociations était exclusivement imputable à l'entreprise de placement, car il aurait accepté le poste en cas de proposition concrète.

c) Par décision du 24 mars 2009, l'ORP a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours indemnisables, avec effet dès le 10 mars 2009. L'office a estimé que l'emploi proposé correspondait aux capacités professionnelles de l'intéressé, si bien que son comportement devait être assimilé à un refus de travail convenable.

Q._____ s'est opposé à cette décision par courrier daté du 7 avril 2009, reprenant en substance les arguments développés le 19 mars 2009, et soulignant en particulier l'absence d'offre ferme de la part de J._____.

Par courrier du 10 juillet 2009, le Service de l'emploi (ci-après : SDE) a interpellé l'assuré en lui transmettant à un document établi par l'ORP et relatant un entretien entre cet office et Mme V._____ de la société A._____ SA, faisant état d'une description de l'emploi litigieux et des motifs du refus présumé. Le SDE a dès lors demandé à l'assuré de répondre à plusieurs questions au vu des affirmations contenues dans son courrier du 19 mars 2009. Ainsi, l'assuré avait exposé :

-qu'il était très vite apparu que votre profil ne correspondait pas du tout au poste tel que proposé initialement par la J._____ / A._____;

-que la fourchette de salaire proposée et la fourchette de salaire demandée étaient très éloignées pour pouvoir concrétiser un engagement;

-que vous avez demandé à A._____ de vous faire parvenir une proposition concrète de contrat en fonction des nouveaux éléments discutés avec la J._____ "et sans tenir compte de [vos] demandes", ce qu'A._____ a catégoriquement refusé de faire.

Dès lors, le SDE souhaitait que Q._____ réponde aux questions suivantes :

1. qui de vous-même ou de l'employeur a décidé que votre profil ne correspondait pas au poste proposé ?
2. quel était le montant du salaire demandé et celui du salaire proposé et qui (de la J._____ ou d'A._____) vous l'a proposé?
3. en quoi consistaient les nouveaux éléments et vos demandes dont A._____ SA aurait dû tenir compte pour établir une proposition concrète de travail?

Le SDE a enfin relevé que dans son opposition, l'assuré avait indiqué que *"la J._____ a remis ce poste sur le marché suite à [votre échec], mais avec une différence majeure : "Agences de placement*

s'abstenir". Le SDE demandait dès lors à l'assuré s'il avait déposé sa candidature, constatant que ce poste n'était pas repourvu et qu'il pouvait apparemment traité directement avec J._____. Dans l'affirmative, le SDE souhaitait connaître le résultat ou dans la négative, les motifs pour lesquels il n'avait pas postulé.

Q._____ ne s'est pas déterminé dans le délai imparti.

d) Par décision sur opposition du 30 juillet 2009, le SDE a rejeté l'opposition présentée par l'assuré et confirmé la décision de l'ORP. Il a notamment retenu que l'emploi proposé était convenable au sens de la jurisprudence, et que l'assuré avait, par sa propre faute, fait échec à son engagement en posant des exigences trop élevées en matière de salaire, alors même que le revenu proposé correspondait aux usages de la branche. Il a considéré que le poste répondait aux aptitudes de l'assuré, quand bien même ce dernier soutenait être trop qualifié, élément qui était au demeurant contredit par les déclarations de l'employeur potentiel. Le SDE a qualifié la faute de grave et confirmé la durée de la suspension prononcée, correspondant au minimum légal.

Par courrier daté du 27 juillet 2009, dont le SDE a, semble-t-il, pris connaissance postérieurement à la prise de la décision litigieuse, l'assuré s'est déterminé sur les éléments évoqués par l'autorité le 10 juillet 2009. S'agissant de la correspondance des profils, il a fait valoir que l'ORP était arrivé à ce constat au vu de l'analyse ordonnée par W._____, à savoir qu'il devait plutôt s'orienter vers un support infrastructure. Ni A._____, ni l'ORP n'en ont tenu compte. Or, le $\frac{3}{4}$ du poste proposé correspondait à un support utilisateur. La rémunération n'a jamais été évoquée par J._____. Tout en admettant que son objectif était de percevoir un salaire annuel de 90'000-95'000 fr., il a précisé que cet élément avait été communiqué par A._____ sous la forme d'une requête en salaire mensuelle. La rémunération proposée par A._____ était de 5'200 fr. par mois X 12, cette dernière affirmant qu'il ne fallait pas espérer une rémunération supérieure à 5'600 fr. X 12. Il a ainsi constaté la présence de plusieurs versions différentes relatives à ce salaire. En tout

état de cause, la rémunération proposée correspondait à un support helpdesk niveau 1-2 (voire même junior), alors qu'il est administrateur système certifié 2008. Il a ajouté qu'après le deuxième entretien, il avait demandé à A. _____ de lui soumettre un contrat de travail reprenant la modification du cahier des charges, ainsi que les promesses faites par J. _____ par rapport à l'évolution du poste et aux avantages sociaux, tout en précisant qu'il n'y avait pas lieu de tenir compte de la rémunération qu'il demandait. A. _____ a refusé de lui délivrer ce document, ce qui a mis un terme au processus de recrutement. Ne sachant pas qui en était à l'origine, il n'a pas postulé à la nouvelle annonce de J. _____. Enfin, il a critiqué la manière de procéder d'A. _____ et de l'ORP.

Le 3 août 2009, le SDE a informé l'assuré que sa dernière correspondance ne le conduisait pas à modifier sa décision du 30 juillet 2009.

B. Q. _____ a formé recours contre cette décision sur opposition par acte du 19 août 2009, concluant implicitement à son annulation. Se fondant sur les arguments développés en cours de procédure, il a confirmé en substance n'avoir pas refusé un emploi convenable. Il a également requis qu'un nouveau conseiller ORP lui soit attribué.

Dans sa réponse du 8 décembre 2009, le SDE a considéré que les arguments développés par le recourant n'étaient pas de nature à modifier sa décision; il a en conséquence proposé le rejet du recours et le maintien de la décision litigieuse.

E n d r o i t :

1. a) Le recours, interjeté auprès du tribunal compétent dans le délai légal de trente jours dès la notification de la décision sur opposition attaquée, est recevable au regard des art. 56 à 60 LPGA (loi fédérale du 6

octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, RS 830.1), laquelle loi est applicable en vertu de l'art. 1 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI, RS 837.0).

b) La loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD, RSV 173.36), entrée en vigueur le 1er janvier 2009, s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). A teneur de la disposition transitoire de l'art. 117 al. 1 LPA-VD, les causes pendantes devant les autorités administratives et de justice administratives à l'entrée en vigueur de la présente loi sont traitées selon cette dernière.

La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, qui succède au Tribunal des assurances, est ainsi compétente pour statuer (art. 93 al. 1 LPA-VD).

c) La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales, statuant comme juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

d) Il convient d'emblée d'écarter la conclusion relative au changement de conseiller ORP. La décision entreprise ne porte pas sur cette question, et elle échappe ainsi à la cognition du tribunal.

2. Est litigieuse en l'espèce la question de savoir si le comportement du recourant doit être assimilé à un refus d'emploi et, partant, justifie une suspension de son droit à l'indemnité de chômage, respectivement, cas échéant, quelle doit être la durée de cette suspension.

a) Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.0), l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit

entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrégé. En particulier, il est ainsi tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3, 1^{ère} phrase, LACI).

La notion de travail convenable, ou plutôt, *a contrario*, la notion de travail qui n'est pas réputé convenable, est définie à l'art. 16 LACI. N'est notamment pas réputé convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-types de travail (let. a); ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b); ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c); procure à l'assuré une rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 34 LACI (let. i, 1^{ère} phrase).

L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, 1^{ère} phrase, LACI; Rubin, Assurance-chômage, 2^{ème} éd., Zurich-Bâle-Genève 2006, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave, à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (cf. art. 30 al. 1 let. d LACI, en relation avec l'art. 45 al. 3 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02]; TF 8C_746/2007 du 11 juillet 2008, consid. 2 et les références).

b) 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 qui lui est assigné. Une suspension du droit à l'indemnité suppose l'existence d'une faute de l'assuré; il y a faute dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré

pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (cf. TF C 207/05 du 31 octobre 2006, consid. 4.2). Afin de ne pas compromettre la possibilité de mettre un terme à son chômage, l'assuré doit, lors des pourparlers avec l'employeur futur, manifester clairement qu'il est disposé à passer un contrat (DTA 1984 n° 14 p. 167). La faute de l'assuré doit être clairement établie, par preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], vol. I, n° 11 *ad* art. 30). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est 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 (cf. TF C 152/01 du 21 février 2002, consid. 4).

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré, et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Aux termes de l'art. 45 al. 2 OACI, elle 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. Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI). 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).

c) Examinant l'ensemble des circonstances du cas concret, le tribunal vérifie d'abord si l'emploi proposé peut être qualifié de convenable, puis si on peut considérer que l'intéressé a refusé l'emploi en cause - respectivement si son comportement peut être assimilé à un tel refus -, enfin, cas échéant, s'il existe un motif qui puisse justifier ce refus

(Tribunal administratif du canton de Vaud, arrêt PS.2006.0206 du 16 janvier 2007, consid. 2b et les références).

Dans le domaine particulier des assurances sociales, le juge doit, pour autant que la loi n'en dispose pas autrement, statuer suivant le principe probatoire de la vraisemblance prépondérante, selon lequel la simple possibilité d'un état de fait donné ne suffit pas à satisfaire aux exigences de preuve, le juge devant plutôt s'en tenir à la présentation des faits qu'il considère comme la plus vraisemblable parmi toutes les possibilités du cours des événements (ATF 125 V 193, consid. 2 et les références; cf. également TF 8C_746/2007 du 11 juillet 2008, consid. 5.1).

Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu; sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (cf. ATF 122 V 157, consid. 1a), lequel comprend en particulier l'obligation pour les parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 précité, consid. 2 et les références).

3. En l'espèce, il n'est pas allégué que le poste proposé par A._____ ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats types de travail. Si le recourant apparaît quelque peu surqualifié, la jurisprudence (notamment celle citée par le SDE dans sa réponse) conduit à admettre que l'article 16 al. 2 litt. b LACI ne vise pas une telle situation. On ne peut non plus prétendre que le poste en question ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée, puisqu'il dispose d'une large expérience professionnelle dans le domaine informatique et que c'est simplement par aspiration personnelle qu'il souhaite travailler dans le support infrastructure plutôt que dans le support utilisateur. Le seul fait

qu'un emploi assigné ne correspond pas aux qualifications et aux voeux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser ou à faire échouer cette occasion de travail. Renoncer à un tel poste de transition, que l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre convenant mieux, n'est pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (DTA 1977 no 31 p. 153; Rubin, op. cit., no 5.8.7.4.5, p. 407). En tout état de cause, accepter un tel poste aurait permis à l'assuré de répondre à son obligation de réduire le dommage vis-à-vis de l'assurance-chômage et d'attendre que se présente un poste lui convenant mieux, sans pour autant compromettre son retour dans le domaine du support infrastructure.

4. Il y a dès lors lieu d'examiner s'il peut être reproché au recourant d'avoir refusé cet emploi, respectivement d'avoir adopté un comportement assimilable à un refus d'emploi.

a) Selon la jurisprudence, l'assuré doit être sanctionné pour refus d'un emploi convenable notamment lorsqu'il ne se donne même pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur potentiel, ou retarde ses démarches auprès de celui-ci (ATF 122 V 34, consid. 3b et les références; TF C 152/01 du 21 février 2001, consid. 3a; Gerhards, op. cit., n° 26 ad art. 30). Le Tribunal fédéral a ainsi sanctionné pour faute grave un assuré qui avait répondu avec 10 jours de retard à une assignation de l'ORP, acceptant par là pleinement le risque d'agir trop tard et laissant échapper une possibilité concrète de retrouver une activité lucrative (TF C 152/01 du 21 février 2001 précité). Il a également confirmé une suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 33 jours prononcée à l'encontre d'un assuré qui n'avait pas donné suite à deux assignations d'emploi (TF C 320/02 du 5 février 2004). Pour sa part, le Tribunal administratif du canton de Vaud – compétent en matière d'assurance-chômage jusqu'au 31 décembre 2007 – a notamment confirmé une suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 31 jours dans le cas d'une assurée qui avait attendu deux semaines après une assignation pour présenter sa candidature, parce qu'elle avait

dû, dans l'intervalle, s'occuper de son enfant malade (arrêt PS.2005.0266 du 21 septembre 2006).

L'assuré est par ailleurs tenu, dans le cadre de son obligation de diminuer le dommage, de manifester clairement sa volonté de conclure un contrat. Ainsi, selon la jurisprudence fédérale, les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable sont également réunis lorsque des prétentions salariales exagérées ou l'évocation de restrictions dans la capacité de travail provoquent le refus d'engagement par l'employeur (TF C 284/99 du 26 janvier 2000). De même, le Tribunal administratif du canton de Vaud a retenu une faute grave à l'encontre d'un assuré qui avait contribué à faire échouer son engagement par manque de disponibilité et de motivation (arrêt PS.2004.0178 du 28 juin 2006). Il a également confirmé une suspension pour faute grave dans le cas d'une assurée dont l'attitude inadéquate durant l'entretien d'embauche et les prétentions salariales excessives avaient contribué à faire échouer un éventuel engagement (arrêt PS.2007.0047 du 23 octobre 2007).

D'une manière générale, le comportement d'un demandeur d'emploi devrait ainsi correspondre aux attentes de son interlocuteur tout au long des différents stades des pourparlers précontractuels et contractuels. Le refus d'un emploi convenable comprend en définitive toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (manque de clarté dans la manifestation de volonté, retard à l'entretien d'embauche, prétentions trop élevées, motivation insuffisante, etc...). Pour qu'une sanction soit justifiée, il doit donc exister une relation de causalité entre le comportement du chômeur lors de l'entretien d'embauche et l'absence d'engagement; dans ce contexte, il convient de déterminer si l'employeur, au vu du comportement du chômeur, avait des raisons objectives de mettre un terme aux pourparlers en vue de la conclusion du contrat (Rubin, op. cit., p. 406).

b) In casu, il est indéniable que le recourant a donné suite à l'assignation, et aux deux rendez-vous avec J._____, dont l'un avec Mme

K.____ des ressources humaines, l'autre avec M. T._____, responsable du département informatique. Si l'on peut comprendre l'inquiétude de l'assuré d'accepter, cas échéant, un travail à un salaire inférieur à son dernier salaire (gain assuré de 6'572 fr.), ou de commencer un travail sans contrat écrit, il devait néanmoins faire tout son possible pour sortir de l'assurance-chômage, y compris accepter un travail moins bien rémunéré que le précédent, ou accepter de commencer l'emploi et de tenter de négocier par la suite, en attendant de trouver un poste d'administrateur système qui réponde davantage à ses aspirations. En effet, si les exigences d'un assuré sur ces questions sont légitimes lorsqu'il est amené à négocier un contrat de travail, tel n'est pas le cas dans le cadre de l'assurance-chômage, lorsqu'une assignation lui est proposée. L'attitude de l'assuré est importante, en ce sens qu'elle ne doit pas dissuader le futur employeur de l'engager.

Dans le cas présent, la faute du recourant réside déjà dans le fait de ne pas avoir accepté, spontanément, l'emploi proposé au salaire de base. Il a ainsi clairement fait état de réticences et n'a, à tout le moins, pas manifesté d'emblée qu'il était disposé à accepter l'offre de J._____. Au contraire, après deux entretiens, il a encore exigé d'A._____ l'établissement d'un contrat, le recourant souhaitant "absolument mettre les choses par écrit"..."afin de savoir à quoi s'en tenir et de pouvoir poursuivre les discussions" (courrier du 27 juillet 2009 du recourant). Cet élément démontre qu'il n'a pas accepté immédiatement les conditions proposées par J._____. Or, malgré le fait que le profil de l'assuré n'était pas exactement celui recherché, J._____ a démontré qu'elle était prête à engager l'assuré et a même discuté certains points relatifs au cahier des charges et à l'évolution du poste. A ce sujet, le recourant a d'ailleurs précisé que la marche de manœuvre de M. T._____, "était limitée par des modifications sur le poste lors de l'engagement, mais qu'il avait une certaine marge de manœuvre ultérieurement", tout en ajoutant que M. T._____ devait encore modifier le cahier des charges. Dès lors, la question du profil, quoiqu'en dise l'intéressé, n'était pas un frein à l'engagement. En effet, en prenant contact à deux reprises avec lui, J._____ a manifesté qu'elle était sérieusement intéressée par la

candidature de l'assuré, notamment par ses connaissances en allemand. Enfin, même si le salaire offert correspondait au traitement de base d'un informaticien, il s'agissait d'un traitement usuel dans la branche et le salaire ainsi obtenu, soit 5'200 fr. (allégué par le recourant) aurait été supérieur au montant des indemnités de chômage, soit 4'600 fr. 40 (6'572 fr. X 70 %).

c) Compte tenu de ces différents éléments, force est de constater, au degré de la vraisemblance prépondérante, que par son comportement, soit en émettant des réserves quant au salaire et au cahier des charges, le recourant a amené l'employeur pressenti à renoncer à sa candidature. Par conséquent, il y a lieu d'admettre que le comportement du recourant vis-à-vis de l'employeur potentiel était de nature à décourager un employeur même compréhensif de l'engager. Selon le Tribunal fédéral, une telle attitude est clairement de nature à amener l'employeur à douter de sa volonté de prendre l'emploi proposé et à écarter sans autres formalités sa candidature (TF 8C_200/2008 du 15 septembre 2008, consid. 4.5). On pouvait dès lors attendre de la part de l'intéressé qu'il manifeste une attitude franchement positive à l'endroit du poste à repourvoir, au lieu d'émettre d'emblée des réserves qui ne pouvaient que traduire une absence d'intérêt pour ce poste.

d) Il y a en conséquence lieu de considérer que l'assuré a fait échouer une possibilité d'emploi, assimilable à un refus de travail convenable ce qui suffit, selon la jurisprudence exposée au considérant 2, pour admettre l'existence d'un fait constitutif d'une cause de suspension du droit à l'indemnité de chômage au sens de l'art. 30 al. 1 let d LACI. C'est dès lors à juste titre que l'intimé a qualifié la faute commise de grave et a suspendu le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours à partir du 10 mars 2009. La durée de la suspension n'est pas disproportionnée, puisqu'elle constitue la durée minimale en cas de faute grave.

5. Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision attaquée. Il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires, la procédure étant gratuite, ni d'allouer des dépens (art. 61 let. a et g LPGA).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 30 juillet 2009 par le Service de l'emploi est confirmée.
- III.** Le présent arrêt est rendu sans frais, ni allocation de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Q. _____,
- Service de l'emploi, à 1014 Lausanne,

et communiqué à :

- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), à 3003 Berne,

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 fédérale 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 :