

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 4 juillet 2017

Composition : Mme BERBERAT, juge unique
Greffière : Mme Raetz

Cause pendante entre :

C. _____, à [...], recourante,

et

SERVICE DE L'EMPLOI, INSTANCE JURIDIQUE CHÔMAGE, à Lausanne,
intimé.

**Art. 16 al. 2 let. c, 17 al. 3 let. a, 30 al. 1 let. d, 30 al. 3, 64a al. 1
let. a et al. 2 LACI ; 45 al. 3 OACI.**

E n f a i t :

A. C._____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en 1958, au bénéfice d'un diplôme de commerce obtenu en 1977, a notamment travaillé en qualité d'assistante administrative auprès de la société M._____ à [...] dès le 1^{er} janvier 2014. Cet employeur lui a signifié son licenciement pour le 31 mars 2015, en raison de la suppression du poste.

L'assurée s'est inscrite le 17 mars 2015 à l'Office régional de placement d' [...] (ci-après : l'ORP) et a revendiqué l'octroi de prestations de l'assurance-chômage à compter du 1^{er} avril 2015.

Par courriel du 14 juillet 2015 adressé à G._____, conseiller en insertion auprès d'A._____, la conseillère ORP de l'assurée lui a demandé son avis quant à l'assignation de l'intéressée à un programme d'emploi temporaire (PET) auprès de l'I._____ de [...].G._____ a répondu le 5 août 2015 que le profil de l'assurée semblait convenir. Le 6 août 2015, la conseillère ORP a informé qu'elle attendait de savoir si un contrat avec un employeur avait pu être conclu et que dans la négative, elle assignerait de suite l'intéressée au PET de [...].

Par courriel du 10 août 2015, l'assurée a informé sa conseillère ORP qu'après avoir effectué une semaine en tant qu'employée temporaire auprès de la société V._____, et avoir notamment été victime d'agressivité verbale, elle avait renoncé à poursuivre la collaboration avec cette entreprise.

Par courriel du même jour, la conseillère ORP de l'intéressée lui a indiqué qu'au vu de la situation qui ne semblait pas déboucher sur un poste de travail, elle « l'assign[ait] à un programme d'emploi temporaire auprès de la I._____ de [...] », ceci en particulier en vue de garder contact avec le monde du travail et d'élargir son réseau professionnel. Elle l'a priée de se mettre en relation avec G._____, à qui elle transmettait déjà le dossier. Le courriel portait la mention « ci-joint assignation au PET

(Programme d'emploi) + cahier des charges + descriptif PET » et la précision que ces documents lui étaient également envoyés par courrier. En pièce jointe figurait un document daté du même jour assignant l'assurée à un entretien préalable avec A._____ en vue de sa participation à une mesure à l'I._____ à [...], « selon mail de ce jour ». Ce document attirait l'attention de l'intéressée sur le fait qu'il s'agissait d'une instruction de l'ORP à laquelle elle avait l'obligation de se conformer, sous peine de s'exposer à une réduction des prestations financières auxquelles elle avait droit.

Par courriel du 11 août 2015, faisant suite à un entretien téléphonique entre l'assurée et sa conseillère ORP, cette dernière a confirmé avoir pris note que l'intéressée ne voulait pas participer au PET précité. Par expérience, les demandeurs d'emploi étaient pourtant très satisfaits d'avoir effectué cette mesure et certains avaient même obtenu une place de travail fixe après ce stage. La conseillère ORP a prié l'assurée de prendre rendez-vous avec A._____ en vue d'effectuer cette mesure, faute de quoi elle serait dans l'obligation de lui adresser une demande de justification.

Par courriel du même jour à sa conseillère ORP, l'intéressée a indiqué qu'elle n'avait jamais dit qu'elle n'acceptait pas cette mesure, mais qu'elle avait seulement exprimé son sentiment de punition. Selon elle, obliger une personne proche de 58 ans et n'ayant que douze mois pour retrouver un emploi – au vu de la fin de ses indemnités de chômage au 8 avril 2016 – à effectuer un PET était quelque peu cavalier. Elle a déploré le fait qu'elle était obligée de suivre ce programme d'occupation sans aucune place de travail à la clé, ni rémunération, ni report de son droit aux indemnités de chômage. Elle s'est également plainte du trajet qu'elle devrait effectuer pour se rendre à [...]. Elle était très motivée à retrouver un travail rémunéré, volonté qu'elle avait d'ailleurs démontrée au vu du nombre de postulations effectuées chaque mois. Elle a indiqué avoir téléphoné à A._____ pour s'entendre dire que G._____ était actuellement en vacances et la rappellerait le 24 août 2015.

Par courriel du 13 août 2015 à l'assurée, la cheffe d'office de l'ORP d' [...] a rappelé la teneur de l'art. 17 LACI, soit l'obligation de participer aux mesures relatives au marché du travail propres à améliorer son aptitude au placement. En outre, les arguments exposés par l'intéressée ne sauraient être pris en considération pour qu'il soit renoncé à lui attribuer une telle mesure. La cheffe d'office ne reviendrait pas sur la décision de l'assigner à cette mesure et l'a priée de se rendre à l'entretien que lui fixera G._____. Si l'engagement à cette mesure devait échouer en raison du comportement de l'intéressée, cet aspect serait traité sous l'angle juridique.

Par courriel du même jour aux responsables des secteurs de la logistique des mesures du marché du travail (LMMT) et du contrôle du marché du travail et protection des travailleurs (CMTPT), l'assurée a expliqué que sa conseillère ORP lui avait envoyé le 10 août 2015 une assignation pour un PET à l'I._____ à [...]. Elle a indiqué avoir demandé de changer de lieu au vu des trajets, car en raison d'un glaucome, elle ne conduisait plus dès que la pénombre apparaissait. Toutefois, elle était ouverte à effectuer un PET accessible en transports publics.

Par courriel du 25 août 2015 faisant suite à un entretien téléphonique du même jour, G._____ a confirmé à l'assurée qu'elle était attendue pour un entretien en date du 2 septembre 2015. En pièce jointe figuraient les conditions de participation aux mesures d'insertion PET.

A l'occasion de l'entretien du 2 septembre 2015, G._____ a constaté que l'intéressée refusait la première orientation qui lui avait été proposée, soit à l'I._____ de [...], car elle ne voulait pas utiliser son véhicule pour effectuer les trajets à cause de problèmes de vue. Il lui a dès lors proposé un poste de gestionnaire auprès de l'U._____ d' [...]. Il a été convenu qu'il transmette son dossier audit U._____ (cf. courriel du 15 septembre 2015 de G._____). En outre, il a remis à l'assurée le descriptif du poste en PET auprès de cet U._____.

Par courriel du 3 septembre 2015, G._____ a informé P._____, préposé dudit U._____, que l'intéressée était vraiment dynamique et avait démontré une énorme motivation. Elle ferait une bonne candidate pour le poste PET.

Le 10 septembre 2015 au matin, l'assurée a eu un entretien avec sa conseillère ORP. Le procès-verbal établi suite à ce rendez-vous, daté du 11 septembre 2015, fait état de ce qui suit :

« Synthèse de l'entretien :

Feedback entretien A._____ du 2 septembre en vue d'un PET à [...]I._____ : selon notre DE [demandeuse d'emploi], M. G._____ voudrait l'assigner à un autre poste car ne correspondrait pas au profil souhaité ? Or nous avons un mail qui nous confirme que selon son CV elle pourrait tout à fait correspondre ! Nous n'avons toujours pas le feedback de l'entretien d'A._____, malgré plusieurs tél, mails. Aimerions avoir une confirmation. Relançons ce jour A._____ (risque de triangulation psy?)

Notre DE [est] très fâchée et me lit sa liste de récriminations pour l'ORP :

- Voulait un cours de compta mais ne sommes pas entrés en matière.

Je répons comme son conseiller précédent (qu'elle a d'ailleurs critiqué violemment voir mail ged [gestion électronique des dossiers]) - avec les compétences linguistiques qu'elle possède et vu son expérience et son âge il est préférable de la situer directement dans le circuit du travail (PET ou poste, plutôt qu'un cours). Elargir réseau, prouver ses compétences, prendre PET comme opportunité.

- Mail de notre cheffe d'office concernant le PET : a pris comme une menace et veut garder cette "preuve sous le coude" car cela concerne le domaine "pénal".

Je relis le mail et selon nous c'est une information et pas une menace.

- Nous ne l'avons pas avisée oralement pour la mesure PET mais a reçu notre avis par mail avant la décision (voir mail ged). Trouve irrespectueux et scandaleux.

Je voulais l'informer lors de notre dernier entretien, mais devait signer un contrat de travail le lendemain. Je n'ai donc pas parlé du PET.

Et le lendemain vu que son contrat n'était pas signé, j'ai envoyé le mail pour lui annoncer le PET, avec les objectifs recherchés. Je n'avais pas l'intention d'attendre un mois.

- Trouve qu'un PET c'est de la perte de temps et empêche de chercher correctement du travail.

NB : [son] premier argument contre le PET était de ne pas utiliser sa voiture "neuve" pour se rendre à [...] (routes sinueuses). Puis elle a avancé son problème de santé (vue, ne peut pas conduire la nuit).

Je lui indique qu'elle aura le temps pour cela, durant les heures de PET.

(...)

Analyse des démarches de recherches :

Plus que correctes et nombreuses

Evaluation de la situation :

DE devrait remettre en question son attitude face à sa situation. Avons également feedback négatif du dernier employeur (stage d'essai). Et d'ailleurs le constatons à chaque entretien.

Il nous manque le feedback d'A. _____ pour le suivi, PET ou pas ?

Objectifs pour prochain entretien :

Maintenons objectif PET pour évaluer comportement sur lieu de travail. »

Le même jour, soit le 10 septembre 2015, dans l'après-midi, l'assurée s'est présentée à l'U. _____ d' [...], où elle a été accueillie par P. _____, et son adjoint N. _____.

Le 14 septembre 2015, l'intéressée a été assignée à un entretien préalable auprès d'une entreprise de pratique commerciale, soit O. _____, puis, le 9 octobre 2015, à intégrer cet organisme du 12 octobre 2015 au 12 avril 2016.

Par courriel du 15 septembre 2015, G. _____ a informé la conseillère ORP de l'assurée de ce qui suit :

« La première orientation qui lui a été proposée était l'I. _____ à [...]. Poste qu'elle a refusé, ne voulant pas utiliser son véhicule pour monter sur le site par des petites routes de montagne (elle a indiqué avoir des problèmes de vue).

De ce fait, je lui ai proposé un poste de gestionnaire de dossiers auprès de l'U. _____ à [...]. Nous avons donc convenu de transmettre son dossier au service. Elle a été reçue sur place par le préposé et son adjoint en date du 10.09.2015.

Le préposé m'a contacté hier pour m'informer que l'entretien avait été très mitigé et qu'il avait pris le week-end de réflexion mais avait finalement décidé de refuser la candidature de Mme C. _____. En effet, son savoir-être ne semble pas convenir pour son U. _____.

Elle a même tenu des propos "bizarre[s]" selon le préposé. De plus, ces messieurs l'ont trouvée très revendicatrice, notamment pour le temps mis à disposition pour les recherches d'emploi. »

Par lettre du 17 septembre 2015, l'ORP a indiqué à l'assurée que les deux PET qui lui avaient été proposés n'avaient pu être débutés. Il apparaissait qu'elle avait refusé de participer à un PET à [...].G._____, le responsable de la mesure, lui avait alors proposé un autre poste auprès de l'U._____ à [...]. Il semblerait qu'en raison de son comportement lors de l'entretien avec le responsable dudit U._____, ce dernier ait refusé sa candidature. L'ORP a informé l'assurée que ces éléments pouvaient conduire à une suspension de son droit aux indemnités et l'a invitée à exposer son point de vue.

Le 23 septembre 2015, l'intéressée a expliqué qu'elle n'avait pas refusé l'assignation à un PET à [...], se référant à son atteinte oculaire. S'agissant du PET auprès de l'U._____, elle se réjouissait d'y aller. Elle s'était présentée à l'entretien, était très motivée et persuadée d'être engagée. Au terme de l'entrevue, P._____ avait évoqué le début de l'activité possible au 1^{er} octobre tout en indiquant que la décision finale lui serait communiquée le jeudi suivant. Le 14 septembre 2015, elle avait reçu une assignation à un PET d'O._____ à [...] sans aucune explication. Elle avait téléphoné à G._____, qui l'avait informée que P._____ ne souhaitait pas l'engager, car il recherchait une personne ayant pratiqué le contentieux et craignait que le « dynamisme (enthousiasme) » de l'assurée ne nuise à l'équipe. En annexe était jointe une attestation du Dr T._____, spécialiste en ophtalmologie, faisant notamment état d'un glaucome à l'œil droit.

Par décision du 1^{er} octobre 2015, l'ORP a prononcé la suspension du droit à l'indemnité de chômage de l'assurée durant 16 jours pour refus d'une mesure MMT (mesure relative au marché du travail). Il a exposé que par son comportement, elle avait diminué notablement la possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances à faire valoir auprès d'employeurs potentiels. En refusant de participer à cette mesure, elle n'avait pas suivi les directives données par l'ORP, malgré les

avertissements, si bien que les explications fournies ne lui permettaient pas d'éviter une suspension.

Par courrier du 29 octobre 2015, l'assurée s'est opposée à cette décision. Reprenant certains éléments mentionnés dans sa lettre du 23 septembre 2015, elle a en substance ajouté qu'elle avait exprimé à sa conseillère ORP qu'un cours de comptabilité serait plus judicieux qu'un PET pour compléter son employabilité. Par ailleurs, G._____ avait compris ses difficultés à se rendre à [...] et l'avait convaincue d'une mesure PET. Il lui avait proposé un PET comme gestionnaire de dossiers à l'U._____ d' [...], ce qui l'avait ravie. Lors de l'entretien audit U._____, P._____ lui avait demandé combien de temps elle consacrait par jour à ses recherches d'emploi, ce à quoi elle avait répondu entre quatre et six heures. Son interlocuteur ayant pris peur, elle avait tenté de le rassurer et de savoir si elle pouvait consacrer environ une heure par jour pour chercher des postes à repourvoir sur l'intranet de l'Etat. Elle n'avait pas eu de comportement bizarre lors de cet entretien et n'était pas responsable du fait que P._____ n'avait pas souhaité l'engager.

Par courrier du 16 novembre 2015, l'assurée a indiqué que ses problèmes ophtalmiques persistaient.

Par décision sur opposition du 21 décembre 2015, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), a rejeté l'opposition formée par l'assurée et a confirmé la décision rendue le 1^{er} octobre 2015 par l'ORP. Il a tout d'abord expliqué que le fait reproché, soit le refus de mesure, concernait uniquement le PET auprès de l'U._____ d' [...] et non celui auprès de l'I._____ de [...]. Il ressortait du courriel du 15 septembre 2015 de G._____ que selon le préposé de l'U._____, l'assurée avait tenu des propos bizarres lors de l'entretien, qu'elle était très revendicatrice et que son savoir-être ne convenait pas à l'U._____. De plus, lors de son entretien du 10 septembre 2015 à l'ORP, l'intéressée avait exprimé son mécontentement d'avoir été assignée à un PET alors qu'elle voulait un cours de comptabilité, et avait relevé qu'un PET était une perte de temps, car cela l'empêchait de trouver

correctement du travail. Le SDE a ajouté que G._____ [recte : P._____] n'avait aucune raison de ne pas relater avec exactitude ce qu'il s'était passé et qu'il y avait dès lors lieu de retenir, avec un degré de vraisemblance prépondérante, que l'assurée avait adopté un comportement de nature à faire échouer l'entretien, ce qui devait être assimilé à un refus de participer à la mesure. En outre, il n'appartenait pas à l'intéressée de décider de l'opportunité et de l'utilité d'une mesure à laquelle elle avait été assignée, mais elle devait se conformer aux instructions de l'ORP. Enfin, en qualifiant la faute commise de moyenne et en retenant la durée minimale de suspension prévue par la loi pour un tel type de faute, l'ORP n'avait pas outrepassé son pouvoir d'appréciation.

B. Par acte du 19 janvier 2016, C._____ a recouru contre la décision sur opposition précitée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant à son annulation, de même qu'à l'annulation de toutes les sanctions prises par la cheffe de l'ORP. Elle soutient que les deux PET qui lui ont été proposés n'ont pas été assignés. Elle rappelle que suite à ses explications concernant son état de santé, G._____ a admis que l'I._____ à [...] n'était pas adaptée pour elle et lui a dès lors « propos[é] un PET à l'U._____ d' [...] ». Lors de l'entretien à cet U._____, P._____ lui a demandé si elle avait des compétences en contentieux, ce à quoi elle a répondu qu'elle avait effectué des rappels aux clients. P._____ lui a expliqué qu'il aurait souhaité une candidate avec de l'expérience en contentieux. En discutant des horaires de travail, elle lui a demandé s'il était possible qu'elle puisse consacrer un jour par semaine à ses recherches d'emploi et utiliser l'intranet pour consulter les postes à repourvoir à l'interne. Il lui a alors demandé combien de temps elle consacrait à ses recherches, ce à quoi elle a répondu entre quatre et six heures par jour. Il a eu l'air surpris et elle a exposé qu'elle ferait ses recherches le soir à la maison, ce qu'elle a répété à la fin de l'entretien. Elle allègue qu'elle a eu un comportement normal et qu'elle ne peut être tenue pour responsable de la décision du préposé de refuser de l'engager, car elle n'avait pas de formation dans le traitement du contentieux. G._____ a relaté des propos entendus uniquement par téléphone. Par ailleurs, il l'a informée qu'elle ne risquait pas d'être sanctionnée, car

c'était l'employeur qui avait renoncé à sa candidature. A ce jour, elle n'a pas obtenu d'explications de P. _____ quant à ce refus, malgré plusieurs requêtes, jointes en annexe. Elle requiert l'audition de la cheffe de l'ORP, de G. _____, de P. _____, ainsi que d'N. _____.

Dans sa réponse du 16 février 2016, l'intimé préavise pour le rejet du recours, renvoyant aux considérants de la décision sur opposition litigieuse. Il ajoute que P. _____ n'avait aucune raison de ne pas relater avec exactitude les faits. Ainsi, force est de retenir que la participation de la recourante au PET a échoué, car cette dernière a adopté un comportement de nature à empêcher la mise en place de la mesure. En outre, au vu des propos que la recourante a tenus à son entretien à l'ORP, ayant eu lieu le même jour que son rendez-vous à l'U. _____, il devait être retenu comme établi au degré de vraisemblance prépondérante qu'elle n'était pas disposée à accepter ce programme d'occupation temporaire.

Par réplique du 8 mars 2016, la recourante répète qu'elle n'a pas commis de faute. Elle ajoute que les propos relatés par le procès-verbal de son entretien du 10 septembre 2015 à l'ORP sont sortis du contexte. En outre, elle était très motivée par le PET à l'U. _____, proche de son domicile. Elle ne revendiquait rien, mais demandait s'il était possible d'augmenter le temps voué à ses recherches d'emplois et ce, conformément au document « conditions de participation PET » qui lui a été remis, indiquant qu'au moins 10 % de l'activité devait y être consacré. Par ailleurs, aucune assignation n'a été établie pour les mesures PET à l'I. _____ et à l'U. _____, alors que pour les mesures précédentes, l'ORP lui avait toujours fait parvenir des assignations. Une assignation concernait un rendez-vous avec A. _____, ce à quoi elle a donné suite. Puis a suivi une invitation à un entretien à l'U. _____, où elle s'est également rendue. Pour finir, elle requiert son audition personnelle.

Par duplique du 18 avril 2015 [recte : 2016], l'intimée maintient ses conclusions.

La recourante ne s'est pas déterminée plus avant.

C. Le dossier complet de l'ORP a été produit.

E n d r o i t :

1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent aux contestations relevant de la LACI (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 sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

Dans le cas présent, le recours a été formé en temps utile et dans le respect des formalités prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable.

b) La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant toutefois 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).

2. a) En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière – et le recourant présenter ses griefs – que sur les points tranchés par cette décision ; de surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 131 V 164, 125 V 413 consid. 2c, 110 V 48 consid. 4a).

b) Le litige porte sur la question de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante d'une durée de 16 jours, pour non-observation des prescriptions de contrôle du chômage ou des instructions de l'autorité compétente (art. 30 al. 1 let. d LACI), est justifiée dans son principe et dans sa quotité.

La décision litigieuse a pour seul objet la sanction précitée. Dès lors, la conclusion de la recourante tendant à l'annulation de toutes les sanctions prises par la cheffe de l'ORP – autres que celle-ci – est irrecevable.

3. a) Aux termes de l'art. 17 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 et de se conformer aux prescriptions de contrôle (al. 1). Il est également tenu de participer aux mesures relatives au marché du travail et propres à améliorer son aptitude au placement (al. 3 let. a).

Selon l'art. 59 al. 2 LACI, les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Ces mesures ont notamment pour but d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable (let.

a) ; de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail (let. b) ; de diminuer le risque de chômage de longue durée (let. c) ; de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle (let. d).

Les programmes d'emploi temporaire (PET) selon l'art. 64a al. 1 let. a LACI, organisés par des institutions publiques ou privées à but non lucratif, sont en principe réputés convenables, à moins qu'ils ne conviennent pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (TF 8C_878/2008 du 25 juin 2009 consid. 2.1 ; art. 64a al. 2 LACI en corrélation avec l'art. 16 al. 2 let. c LACI, selon lequel n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré). Ainsi, le législateur a renoncé explicitement aux autres limitations prévues à l'art. 16 al. 2 let. a et b et let. d à i LACI. En particulier, il n'est pas nécessaire que les programmes d'emploi temporaire en question tiennent raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (art. 16 al. 2 let. b LACI ; TF 8C_577/2011 du 31 août 2012 consid. 3.2.3).

b) L'injonction de participer à une mesure de marché du travail a lieu sous forme d'assignation. L'assignation en tant que telle n'est pas sujette à opposition. Seule l'éventuelle décision de suspension de l'indemnité pour non présentation à une telle mesure peut l'être (TFA C 49/02 du 2 juillet 2002).

c) 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 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 (art. 30 al. 1 let. d LACI). 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 (ATF 125 V 197 consid. 6a ; DTA 2006 n° 12 consid. 2 et les références).

d) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision 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. Le juge doit plutôt s'en tenir à la présentation des faits qu'il considère comme la plus vraisemblable parmi toutes les possibilités du cours des événements. La vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 135 V 39 consid. 6.1 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 ; 121 V 45 consid. 2a).

En droit des assurances sociales, il n'existe par conséquent pas de principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références).

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, respectivement l'administration. Ce principe n'est toutefois pas absolu ; sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (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 consid. 2 et les références citées ; TF 8C_115/2012 du 14 janvier 2013 consid. 4.1 ; cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 52 ss ad art. 1, p. 49).

4. En l'espèce, il y a lieu de rappeler que le présent litige concerne uniquement une sanction relative au PET qui aurait dû être effectué auprès de l'U._____ d' [...], et non celui de l'I._____ de [...].

a) La recourante soutient tout d'abord que ce PET ne lui a pas été assigné.

Cet argument ne peut toutefois être suivi, dès lors que le PET auprès de l'U._____ d' [...] tient lieu de remplacement du PET à l'I._____ de [...], lequel lui a été formellement assigné.

En effet, dans son courriel du 10 août 2015, la conseillère ORP de l'intéressée lui a indiqué qu'elle « l'assignait à un programme d'emploi temporaire auprès de la I._____ de [...] » et la priait de prendre contact avec le responsable, G._____. Etaient joint un document du 10 août 2015 assignant la recourante à un entretien préalable avec A._____ en vue de sa participation à une mesure à l'I._____ de [...], « selon mail de ce jour ». Ce document attirait l'attention de l'intéressée sur le fait qu'il s'agissait d'une instruction de l'ORP à laquelle elle avait l'obligation de se conformer, sous peine de s'exposer à une réduction des prestations financières auxquelles elle avait droit. Par son courriel du 10 août 2015 et la pièce jointe susmentionnée, la conseillère ORP de la recourante a bel et bien assigné cette dernière au PET auprès de l'I._____ de [...].

La recourante a d'ailleurs bien compris qu'il s'agissait d'une mesure et qu'elle avait l'obligation d'y participer. En effet, elle a indiqué que selon elle, obliger une personne proche de 58 ans à effectuer un PET était quelque peu cavalier (cf. courriel du 11 août 2015). Dans son courriel du 13 août 2015, elle a même écrit en toutes lettres que sa conseillère ORP lui avait envoyé une assignation pour un PET à l'I._____ de [...].

Au vu de sa réticence à participer au PET précité, la cheffe de l'ORP l'a à nouveau informée de son obligation de participer aux mesures relatives au marché du travail. Elle lui a même précisé que si cet engagement en mesure devait échouer en raison de son comportement,

cet aspect serait traité sous l'angle juridique (cf. courriel du 13 août 2015). La recourante était ainsi parfaitement informée de ses obligations.

Le 2 septembre 2015, l'intéressée s'est rendue à un entretien avec G._____, conseiller en insertion auprès d'A._____. Ce secteur particulier du Service de l'emploi du canton de Vaud est un organisateur de mesures. C'est lui qui est en contact avec les différents établissements dans lesquels se déroulent lesdites mesures. G._____ savait que le PET à l'I._____ avait été assigné à la recourante (cf. notamment son échange de courriels des 14 juillet, 5 et 6 août 2015 avec la conseillère ORP de l'intéressée). D'ailleurs, en vue de cette mesure, il avait envoyé à l'assurée les conditions de participation aux mesures PET, qui exposent notamment, à l'article 1, que le PET est une mesure de marché du travail. Au vu des problèmes de vue dont elle se plaignait, incompatibles avec les trajets jusqu'à [...], G._____ a trouvé, en remplacement de ce PET formellement assigné, un autre PET, mieux adapté à l'état de santé de la recourante, soit à l'U._____ d' [...]. Il y a transmis le dossier de l'intéressée en vue d'un entretien.

La recourante a d'ailleurs ici aussi bien compris de quoi il s'agissait. En effet, il ressort du procès-verbal d'entretien du 10 septembre 2015 à l'ORP que l'intéressée avait déclaré que G._____ voulait *l'assigner* à un autre poste, car elle ne correspondait pas au profil souhaité pour le PET à l'I._____. Dans ses courriers et écritures subséquents, elle fait chaque fois référence au *PET* de l'U._____ (cf. courrier du 23 septembre 2015, opposition du 29 octobre 2015, recours du 19 janvier 2016, réplique du 8 mars 2016).

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que l'emploi à l'U._____ consistait en une mesure relative au marché du travail, soit un PET au sens de l'art. 64a al. 1 let. a LACI, qu'il a été assigné à la recourante et qu'elle a été informée des obligations qui lui incombent.

b) Comme la recourante ne se prévaut d'aucune circonstance relative à son âge, à sa situation personnelle ou à sa santé établissant que

le poste proposé ne convient pas (art. 16 al. 2 let. c LACI par renvoi de l'art. 64a al. 2 LACI), elle était tenue d'accepter le poste qui lui a été assigné, plus précisément, d'agir de sorte à mettre toutes les chances de son côté afin d'obtenir un tel poste.

La recourante allègue qu'elle a eu un comportement normal lors de l'entretien à l'U._____. En particulier, elle a demandé à pouvoir consacrer un jour par semaine à ses recherches d'emploi et au vu de la réaction de l'employeur, lui a indiqué qu'elle ferait ses recherches le soir à la maison (cf. recours du 19 janvier 2016). Selon elle, P._____ a refusé sa candidature, car elle n'avait pas assez d'expérience dans le domaine du contentieux. Toutefois, la Cour de céans considère que c'est le comportement de la recourante lors de cet entretien qui a amené P._____ à ne pas lui accorder le poste. Même si on ne peut lui faire grief d'avoir été franche vis-à-vis de son futur employeur concernant ses connaissances dans le traitement du contentieux, l'intéressée a clairement fait échouer la perspective d'obtenir le poste proposé – ou pour le moins s'est accommodée du risque qu'il ne lui soit pas attribué – en adoptant un savoir-être ne convenant pas à l'U._____, en tenant des propos bizarres et en étant très revendicatrice notamment pour le temps mis à disposition pour les recherches d'emploi, selon les termes utilisés par P._____ (cf. courriel du 15 septembre 2015 de G._____). Ainsi que relevé à juste titre par l'intimé, l'employeur n'a aucune raison de ne pas relater avec exactitude les faits qui se sont produits lors de l'entretien. A l'issue de ce dernier, P._____ a d'ailleurs informé la recourante qu'il lui ferait part de sa réponse ultérieurement, démontrant ainsi qu'il n'avait pas été convaincu par l'intéressée. Quant à la demande de pouvoir consacrer un jour par semaine à ses recherches d'emploi (soit 20 %) – avant de se rétracter selon les déclarations de la recourante –, même si ceci excède le minimum de 10 % prévu par les conditions de participation aux mesures PET (cf. article 9), il y a surtout lieu de relever qu'en dehors de la demande elle-même, l'attitude générale et le ton employé peuvent justifier de qualifier une personne de « très revendicatrice ». C'est le savoir-être de l'intéressée dans son ensemble qui a amené P._____ à ne pas lui accorder le poste. Il ne saurait être ignoré que lors de l'entretien à l'ORP

qui a eu lieu le même jour, la recourante a déclaré qu'elle trouvait qu'un PET était une perte de temps et l'empêchait de chercher correctement du travail (cf. procès-verbal d'entretien établi le 11 septembre 2015), ce qu'elle avait d'ailleurs déjà déploré auparavant (cf. courriel du 11 août 2015). Ainsi, il sied de considérer que l'exécution de la mesure PET a échoué en raison du comportement de la recourante à cet entretien.

Quoi qu'elle puisse en penser, l'activité proposée lui aurait sans aucun doute permis d'améliorer son aptitude au placement en lui permettant notamment d'acquérir une expérience supplémentaire et de se réinsérer dans le circuit économique, ses nombreuses recherches d'emplois s'étant révélées infructueuses. Par ailleurs, selon la loi, l'assuré est tenu d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour abréger le chômage (art. 17 al. 1 LACI). Le fait de participer à un PET n'aurait pas empêché la recourante de continuer à chercher un emploi répondant mieux à ses objectifs professionnels, dès lors que, tout au long de la période d'occupation, les assurés sont tenus de rester aptes au placement et doivent en particulier quitter immédiatement un PET s'ils trouvent un emploi convenable ou une activité procurant un gain intermédiaire (TFA C 217/05 du 29 juin 2006 consid. 4.2 ; TFA C 75/00 du 19 janvier 2001 ; Rubin, op. cit., n° 3 ad art. 64a-64b).

c) Au vu des éléments précités, la Cour de céans considère que la recourante a adopté un comportement fautif, de sorte que l'intimé était fondé à prononcer une suspension de son droit à l'indemnité en vertu de l'art. 30 al. 1 let. d LACI.

5. La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder en l'occurrence soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. 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).

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) - autorité de surveillance en matière d'exécution de la LACI - a établi des barèmes relatifs aux sanctions applicables (Bulletin LACI IC [Indemnités de chômage] 2015, chiffre D72) dont les tribunaux font régulièrement application. Le barème du SECO prévoit notamment une suspension de 16 à 20 jours si pour la première fois, l'assuré abandonne un emploi temporaire ou si le responsable du programme interrompt l'emploi temporaire et une suspension de 24 à 30 jours en cas d'abandon ou d'interruption de l'emploi temporaire pour la deuxième fois.

Il résulte de la jurisprudence que la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité. Le barème adopté par le SECO 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 (TF 8C_2/2012 du 14 juin 2012 consid. 2.1).

b) En l'espèce, en qualifiant la faute de moyenne et en fixant la durée de la suspension à 16 jours, l'intimé a correctement tenu compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce et n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation. La suspension de 16 jours ne prête ainsi pas flanc à la critique et doit être confirmée.

6. a) Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est

superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 131 I 153 consid. 3 ; 125 I 127 consid. 6c/cc). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 Cst. ([Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101] ; SVR 2001 IV n° 10 p. 28 consid. 4b ; ATF 124 V 90 consid. 4b ; 122 V 157 consid. 1d et la référence citée).

b) En l'occurrence, le dossier est complet et permet à la Cour de céans de statuer, de sorte qu'il n'y a pas lieu de procéder aux auditions de la cheffe de l'ORP, de G._____, de P._____, d'N._____ et de la recourante, telles que requises par cette dernière.

7. a) En définitive, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable, et la décision attaquée confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, la recourante n'obtenant pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA et 55 al. 1 LPA-VD).

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

- I.** Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.
- II.** La décision sur opposition rendue le 21 décembre 2015 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- C. _____
- Service de l'emploi, Instance juridique chômage
- 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 :