

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 30 août 2016

---

Composition : M. PIGUET, juge unique

Greffière : Mme Monod

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**B.** \_\_\_\_\_, à [...], recourant,

et

**SERVICE DE L'EMPLOI, Instance Juridique Chômage**, à Lausanne,  
intimé.

---

**Art. 16, 17, 30 al. 1 let. d et al. 3 LACI ; art 45 al. 3 et 4 OACI.**

**E n f a i t :**

**A.** B.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), ressortissant suisse né en 1963, est titulaire d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de dessinateur en bâtiment obtenu en 1983.

Il a exercé sa profession plus de douze ans, avant de s'orienter notamment vers des activités d'opérateur de pré-presse en imprimerie numérique et de technicien de numérisation. Il a prodigué ses services à ce titre au sein des entreprises D.\_\_\_\_\_SA à [...] et F.\_\_\_\_\_ à [...] entre 1997 et 2006.

En date du 1<sup>er</sup> août 2006, il a été engagé à hauteur de 80% par contrat de travail de durée indéterminée au sein de la société C.\_\_\_\_\_SA en qualité de technicien de numérisation.

Son contrat de travail a été résilié par l'employeur avec effet au  
31 juillet 2015 pour des raisons économiques (cf. attestation de l'employeur \_\_\_\_\_ du 27 juillet 2015).

L'assuré s'est annoncé auprès des organes de l'assurance-chômage, en s'inscrivant auprès de l'Office régional de placement [...] (ci-après : l'ORP) en date du 8 juin 2015. Il a sollicité le versement d'indemnités journalières dès le 1<sup>er</sup> août 2015, compte tenu d'une disponibilité à l'emploi de 100%.

**B.** Au début du mois de septembre 2015, l'assuré a spontanément déposé sa candidature à l'attention de la société H.\_\_\_\_\_SA, indiquant rechercher un poste de « polygraphe » à plein temps (cf. formulaire récapitulant les recherches d'emploi du mois de septembre 2015 déposé auprès de l'ORP).

L'assuré a contacté son conseiller en personnel auprès de l'ORP par courriels des 16 et 24 septembre 2015, informant son interlocuteur d'un entretien avec le directeur de H. \_\_\_\_\_ SA, K. \_\_\_\_\_. Il sollicitait également une évaluation de ses compétences en anglais et des cours de langue intensifs afin de pouvoir garantir à ce potentiel employeur le niveau requis dans l'usage courant de cette langue avant une éventuelle entrée en fonction. Le poste impliquait par ailleurs certaines responsabilités et un engagement personnel important.

Par de nouveaux courriels des 19 et 23 octobre 2015, il a avisé son conseiller en personnel d'un stage de deux jours proposé par H. \_\_\_\_\_ SA. Un possible engagement serait précédé d'une formation de trois semaines, ce qui laissait l'intervalle nécessaire à la perfection de son anglais. A l'issue du stage précité, M. K. \_\_\_\_\_ s'était déclaré prêt à engager l'assuré, sous réserve de l'approbation de l'administrateur de la société, M. \_\_\_\_\_, avec lequel une rencontre était planifiée. L'engagement pourrait ainsi être effectif dès la première quinzaine du mois de décembre 2015.

L'assuré a été mis au bénéfice de cours intensifs d'anglais par l'ORP par décision du 10 novembre 2015 et a été reçu en entretien par son conseiller en personnel le 9 décembre 2015. Le procès-verbal de cet entretien a relaté ce qui suit :

« Place c/o H. \_\_\_\_\_ SA devait débiter le 18.11.2015, avec une AIT [réd. : allocation d'initiation au travail]. L'engagement n'a finalement pas eu lieu pour les motifs suivants : comportement et convictions personnelles du DE [réd. : demandeur d'emploi] ne s'accordent pas avec les objectifs de la société. Dixit M. K. \_\_\_\_\_, directeur de H. \_\_\_\_\_ SA pour la Romandie. Une demande de justif[ication] est établie ce jour. »

Par courrier du 9 décembre 2015, l'ORP a informé l'assuré que son comportement était assimilable à un refus d'emploi convenable, passible de sanction, et l'a invité à faire connaître ses explications écrites quant à l'échec des pourparlers d'embauche avec H. \_\_\_\_\_ SA.

L'assuré a communiqué sa détermination le 17 décembre 2015, mettant tout d'abord en exergue l'évolution des tâches liées au poste à pourvoir, le profil recherché initialement étant celui de « reprographe - responsable de filiale » devenu ensuite « responsable d'agence et des ventes ». Il a observé que, dans un premier temps, seule la responsabilité de la succursale de [...] avait été envisagée, la clientèle concernée s'étendant essentiellement sur [...], tandis que la part commerciale liée à la vente et à la prospection représentait uniquement 10% à 15% du temps de travail du collaborateur. Dans un second temps, au gré des différents entretiens, le poste avait toutefois largement évolué, puisque la part commerciale allait en définitive représenter 60% du temps de travail et que le candidat serait appelé à reprendre la direction de la succursale [...]. Suite à l'entretien avec M. M. \_\_\_\_\_, M. K. \_\_\_\_\_ avait par ailleurs affiché sa déception eu égard au comportement de l'assuré, qui avait à son sens abordé des « questions d'éthique totalement déplacées », sur quoi l'assuré avait mis un terme aux négociations en renonçant à l'emploi proposé. Ce dernier a également fait valoir son état de santé, rappelant avoir par le passé connu des contextes professionnels difficiles, l'ayant rendu peu résistant aux fortes charges et responsabilités professionnelles. Enfin, il a souligné avoir précédemment tenté une expérience dans la vente auprès de la société P. \_\_\_\_\_ SA qui s'était soldée par un échec, lui permettant de déduire que ce secteur ne ressortait pas à ses compétences. Étaient notamment annexés à l'écriture de l'assuré des tirages des annonces afférentes au poste à pourvoir au sein de H. \_\_\_\_\_ SA.

La première annonce, mentionnant la recherche d'un « reprographe - responsable de filiale », était libellée en ces termes :

« [...] Ce poste s'adresse à un professionnel de l'impression numérique en grand format, au bénéfice d'une expérience significative, plus particulièrement dans le domaine de l'impression de plans techniques.

Organisé, polyvalent, soigné, engagé et réactif, notre futur responsable devra également disposer des compétences suivantes : Forte aptitude à manager - dans un esprit d'équipe - des professionnels impliqués dans leur domaine de compétences. Excellent maîtrise des outils informatiques et des logiciels dédiés aux Arts Graphiques.

Forte orientation Satisfaction Clients et connaissance nécessaire du tissu économique vaudois.  
Pratique impérative de l'anglais. [...] »

Quant à la seconde annonce, le descriptif du poste, intitulé « responsable d'agence et des ventes à 100% », était le suivant :

« [...] Vous êtes en charge de deux succursales d'environ 5 personnes et donc de leur encadrement.  
Vous avez la responsabilité de conseil pour la clientèle professionnelle.  
Vous allez à l'encontre des clients prospects de manière autonome et spontanée.  
Vous avez la responsabilité de l'agence et donc du budget, de la stratégie afin d'en assurer sa pérennité.  
[...]  
Vous êtes titulaire d'une formation supérieure de cadre.  
Vous avez des connaissances dans le domaine d'impression des plans d'architecte.  
Vous avez de bonnes compétences dans l'encadrement du personnel.  
Vous êtes capable de négocier avec de la clientèle internationale ainsi que de promouvoir le service de la société sur le marché romand.  
Vous êtes à l'aise en anglais.

Nous attirons votre attention sur le fait que nous sommes à la recherche d'une personne disposant obligatoirement des compétences suivantes : Niveau équivalent à un B2 à l'oral en anglais, vous avez déjà encadré une équipe dans le domaine de la vente ainsi que de bonnes connaissances en gestion d'entreprise.  
[...] »

Par décision du 18 décembre 2015, l'ORP a sanctionné l'assuré en prononçant une suspension de 31 jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité dès le 19 novembre 2015, considérant que l'assuré avait refusé un emploi convenable en adéquation avec ses capacités professionnelles et ce faisant, commis une faute grave.

**C.** L'assuré s'est formellement opposé à la décision ci-dessus par acte du 26 janvier 2016, concluant à son annulation, ainsi qu'à l'exclusion des domaines de la vente et de la prospection en cas d'assignations ultérieures à de potentiels emplois. Il a pour l'essentiel réitéré et étayé les arguments avancés précédemment, soulignant qu'à son sens, le poste à pourvoir au sein de H. \_\_\_\_\_ SA ne constituait pas un « emploi convenable » au vu de ses compétences personnelles et de son état de

santé. Il a souligné que les postes occupés jusqu'alors étaient exempts de tâches managériales, de responsabilités et d'activités commerciales externes, contrairement à la description du poste de cadre exécutif et commercial mis au concours par H. \_\_\_\_\_ SA. Par ailleurs, il a relevé avoir été victime d'un épuisement nerveux en 2006 dans un de ses précédents emplois, ce qui avait nécessité un suivi spécialisé. Il a joint au titre de justificatif un certificat médical du Dr L. \_\_\_\_\_, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, lequel a fait état de ce qui suit :

« Par la présente, je soussigné, certifie prendre en charge [l'assuré] depuis fin 2012, en raison de difficultés relationnelles survenues dans le milieu professionnel.

[L'assuré] a présenté dans ses antécédents un épuisement professionnel majeur en 2006. On peut également relever à plusieurs reprises des difficultés psychiques en lien avec les relations dans le milieu professionnel. À noter qu'il existe aussi un contexte personnel difficile, son épouse souffrant de dépression depuis 20 ans. Cet élément peut éventuellement entraver les capacités de [l'assuré] à s'investir pleinement dans une activité professionnelle, même si la motivation est présente.

Lors de sa dernière postulation chez H. \_\_\_\_\_ SA, [l'assuré] se sentait vraisemblablement prêt à assumer la responsabilité de la fonction selon l'intitulé du poste (responsable de succursale). Néanmoins, au fur et à mesure que le processus de sélection se déroulait, le nombre de personnes sous sa responsabilité, le nombre d'entités à gérer, et la nature de l'activité ont vraisemblablement correspondu à une charge quantitative nettement plus élevée qui a vraisemblablement conduit [l'assuré] à refuser le poste. En effet, [l'assuré] dit avoir fait plusieurs crises d'angoisses, symptomatologie qu'il a déjà présentée par le passé dans des situations à fortes composantes anxieuses. Il paraît vraisemblable que la nature de l'activité, principalement dans le domaine commercial (démarchage de nouveaux clients, vente) est de nature à déstabiliser l'intéressé, celui-ci pouvant se sentir rapidement fragilisé en situation nouvelle ou inconnue. Les éléments de ce paragraphe sont établis selon les dires de l'intéressé et n'ont pu être vérifiés, mais ils sont congruents avec la connaissance de son état de santé que j'ai pu acquérir depuis que je le prends en charge. [...] »

En outre, concernant le motif invoqué par M. K. \_\_\_\_\_, soit ses convictions personnelles et son comportement, l'assuré a indiqué avoir eu un « cas de conscience » du fait de ses convictions religieuses, eu égard à la collaboration avec un certain « client stratégique » de l'entreprise, ce qui avait déplu à son interlocuteur. Cela étant, il ne s'agissait pas de la raison effective de son refus d'emploi. L'assuré a au surplus annexé les pièces utiles à son argumentaire, à savoir entre autres documents, ses certificats de travail et les attestations complétées par

deux de ses précédents employeurs, les entreprises F.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_SA.

Saisi de la procédure d'opposition intentée contre la décision de l'ORP du 18 décembre 2015, le Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), a rendu sa décision sur opposition le 10 février 2016. Il a rejeté l'opposition de l'assuré, considérant que ses arguments ne permettaient pas de réfuter la qualification de « convenable » du poste à pourvoir auprès de H.\_\_\_\_\_SA. Il appartenait à son avis à l'employeur de juger des capacités professionnelles de l'assuré, alors qu'il se trouvait disposé à lui accorder le temps nécessaire pour s'adapter à ses responsabilités. L'assuré n'avait au demeurant aucune garantie de retrouver un emploi répondant strictement à ses critères et était tenu d'accepter un poste de « responsable de filiale ». Le SDE a par ailleurs considéré que le certificat du Dr L.\_\_\_\_\_ n'était pas suffisamment circonstancié puisqu'il n'énonçait pas les activités contre-indiquées. Rien n'empêchait l'assuré de prévoir au moins un essai auprès de H.\_\_\_\_\_SA avant de refuser purement et simplement l'emploi proposé. Quand bien même l'assuré ne se prévalait pas de ses convictions religieuses pour justifier son refus d'emploi, il pouvait de toute façon être exigé de sa part qu'il mît un terme à son chômage malgré ses craintes d'être confronté à des conflits de conscience. La faute reprochée à l'assuré étant considérée comme grave, l'ORP lui avait bon droit infligé une sanction de 31 jours, conforme au barème administratif en la matière. La décision du 18 décembre 2015 était ainsi maintenue.

**D.** L'assuré a déféré la décision sur opposition du 10 février 2016 à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par mémoire de recours \_\_\_\_\_ du 9 mars 2016, concluant à son annulation et reprenant les arguments précédemment soulevés quant à la qualification de l'emploi proposé, lequel ne correspondait plus de son point de vue à ses compétences professionnelles et était susceptible de nuire à son état de santé. Il a signalé avoir déjà fait une tentative d'emploi dans la vente, laquelle s'était soldée par un échec en raison de son caractère réservé. Une période

d'essai dans le cadre de l'emploi à pourvoir au sein de H.\_\_\_\_\_SA lui apparaissait en outre peu pertinente pour un cadre exécutif. Il a au surplus douté de la probabilité de son engagement, alors qu'il avait dévoilé au directeur de la société être témoin de Jéhovah. Eu égard à l'aspect médical, il a souligné que l'attestation du Dr L.\_\_\_\_\_ reposait sur les constats cliniques de ce spécialiste.

Dans le délai requis par l'assuré, ce dernier a complété son recours le 16 mars 2016 en produisant notamment un certificat établi à sa demande par son précédent psychiatre traitant, le Dr N.\_\_\_\_\_, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, lequel a précisé avoir été consulté de janvier à juin 2006 pour des « crises d'angoisses » dans un contexte professionnel. Le recourant a également fourni les attestations d'employeurs complétées en temps utile à l'attention de l'assurance-chômage par F.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_SA, lesquelles faisaient état d'incapacités de travail pour cause de maladie.

L'intimé a produit sa réponse au recours le 8 avril 2016, en proposant le rejet. Il a constaté que rien ne permettait de préjuger que l'assuré n'aurait pas été engagé par H.\_\_\_\_\_SA au motif de ses convictions religieuses ou que l'employeur n'aurait pas respecté sa liberté de conscience. Eu égard au certificat médical du Dr L.\_\_\_\_\_, il avait été rédigé à une date postérieure de trois mois aux faits incriminés, qui plus est sur la base des dires de l'assuré, lesquels ne pouvaient être vérifiés. Le SDE a enfin relevé que tout contrat de travail prévoyait une période d'essai. Le poste litigieux devait à son sens être qualifié de convenable, ainsi que l'avaient exposé les considérants de la décision sur opposition entreprise.

Le juge instructeur a adressé une copie de la réponse du SDE au recourant le 14 avril 2016, lui accordant un délai pour répliquer échéant le 6 mai 2016.

En l'absence de toute détermination subséquente de l'assuré, la cause a été gardée à juger.

Les faits et arguments des parties seront au surplus repris en tant que de besoin dans le développement juridique infra.

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

**1. a)** Sous réserve de dérogations expresses, 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 à l'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 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 fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]).

Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA) et doit contenir un exposé succinct des faits et des motifs invoqués, ainsi que des conclusions (art. 61 let. b LPGA).

**b)** Dans le canton de Vaud, la LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 18 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). Elle prévoit la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD). Un membre de cette cour statue en tant que juge

unique sur les recours dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**c)** En l'espèce, le recours a été déposé en temps utile auprès du tribunal compétent et respecte les formes prescrites par la loi, de sorte qu'il est recevable.

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité litigieuse, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique.

**2.** En l'espèce, l'objet du litige porte sur le point de savoir si l'intimé était fondé, par sa décision sur opposition du 10 février 2016, à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours dès le 19 novembre 2015, au motif que le recourant aurait refusé un emploi convenable.

**a)** Le SDE considère que le recourant a refusé à tort de donner suite à une proposition concrète d'emploi auprès de ladite société. A son avis, cet emploi tenait raisonnablement compte des aptitudes professionnelles de l'assuré, l'employeur s'étant déclaré prêt à concéder le temps d'adaptation nécessaire à ses nouvelles responsabilités. Aucun élément ne venait par ailleurs confirmer que l'emploi en question ne convenait pas à l'état de santé du recourant. Le certificat médical joint au mémoire d'opposition avait été établi a posteriori sur la base d'éléments subjectifs, singulièrement des propres déclarations de l'assuré, lesquelles n'avaient pas été vérifiées. En outre, si le recourant craignait l'incidence de l'emploi proposé sur son état de santé, rien ne l'empêchait de convenir d'un essai avec l'employeur, plutôt que de refuser purement et simplement le poste. Il apparaissait d'ailleurs que l'assuré n'avait pas fait part de ses craintes à l'employeur. Il avait en revanche exposé que le terme de la procédure d'engagement était consécutif à un différend afférent à ses convictions religieuses. Quand bien même le recourant ne

se prévalait pas de l'incompatibilité de l'emploi avec une croyance ou une pratique religieuse pour justifier son refus de conclure un contrat de travail, le SDE a estimé exigible de sa part l'acceptation de cet emploi en vue de mettre fin à son chômage, en dépit de toute crainte face à un potentiel conflit de conscience.

**b)** A l'appui de son recours, le recourant argue ne pas avoir refusé l'emploi initialement intitulé « responsable de filiale », mais celui résultant de l'évolution du cahier des charges et répondant à un poste de « responsable d'agence et des ventes ». Une telle position requérait des ambitions élevées, un engagement personnel intense, un esprit de compétition aiguisé, ainsi que de bonnes compétences relationnelles, ce qui ne correspondait pas aux descriptifs des postes précédemment occupés par le recourant. En acceptant le poste proposé par H. \_\_\_\_\_ SA, son statut n'aurait pas été celui de simple employé, mais bien davantage d'un cadre exécutif et commercial du niveau d'un « directeur ». L'assuré rappelle avoir bénéficié d'une formation intensive dans la vente dans un poste antérieur, sans se révéler apte à procéder à des prises de rendez-vous téléphoniques et à prospecter spontanément de potentiels clients, de sorte qu'il avait été licencié après sept mois d'activité. Quant au certificat médical \_\_\_\_\_ établi \_\_\_\_\_ par \_\_\_\_\_ le Dr L. \_\_\_\_\_, il ne contenait pas uniquement des éléments fondés sur des « apparences » et sur des « déclarations non confirmées ». Ce psychiatre avait en effet mentionné une « symptomatologie déjà présentée par le passé dans des situations à fortes composantes anxiogènes », qualifiant de vraisemblable que « la nature de l'activité, principalement dans le domaine commercial (démarchage de nouveaux clients, vente) [était susceptible] de déstabiliser » son patient. Il s'agissait ainsi de constats objectifs versés à son dossier par un praticien autorisé et spécialisé.

**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 (ATF 123 V 88 consid. 4c ; TFA [Tribunal fédéral des assurances] C 59/04 du 28 octobre 2005).

En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI (TFA C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. d LACI sanctionne en particulier l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (TF [Tribunal fédéral] C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3).

**b)** 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 (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2).

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 (TFA C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4).

**c)** Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il 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.

Le motif de suspension prévu par cette disposition permet de sanctionner l'assuré non seulement en cas de faute grave, mais aussi en cas de négligence, même légère (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 15 ad art. 30 LACI).

**4. a)** Selon l'art. 16 LACI, l'assuré doit, en règle générale, accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (al. 1). N'est en particulier pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'accepter, tout travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (al. 2 let. b) ou qui ne convient pas à l'âge, la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (al. 2 let. c).

**b)** L'art. 16 al. 2 let. b LACI vise essentiellement à permettre aux assurés de refuser les postes qui exigent des aptitudes physiques, mentales et professionnelles supérieures à celles qu'ils possèdent. La prise en compte des aptitudes doit permettre en premier lieu d'éviter qu'il en soit trop demandé à la personne assurée sur le plan physique, mental et professionnel. Le fait d'exiger qu'un travail tienne raisonnablement compte des aptitudes a également pour but que la personne assurée soit en mesure d'exercer correctement le travail proposé, sans courir le risque que l'employeur voie ses attentes déçues et mette un terme aux rapports de travail (TF C 130/03 du 6 février 2004 consid. 2.3).

**c)** Quant à l'art. 16 al. 2 let. c LACI, les critères de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé dépendent de la situation de chaque assuré. La notion d'emploi convenable est donc relative. Les critères précités permettent à l'assuré de refuser un emploi qui, par ailleurs, remplirait les autres critères d'admissibilité (Boris Rubin, op. cit., n. 31 ad art. 16 LACI). Un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter ou refuser un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse clinique et technique, indiquant précisément quelles activités sont contre-indiquées. Pour avoir force probante, le certificat médical ne doit en principe pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Boris Rubin, op. cit., n. 37 ad art. 16 LACI ; ATF 124 V 234 consid. 4b ; TFA C 60/05 du 18 avril 2006 consid. 6). La compatibilité d'un emploi avec l'état de santé s'apprécie dès lors non pas par rapport à ce que pourrait ressentir tout assuré dans une situation identique, mais sur la base de

certificats médicaux (cf. Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne/Stuttgart 1987, vol. I, n° 30 et 31 ad art. 16, p. 235).

**d)** Le refus d'un emploi ne présuppose pas un refus explicite d'accepter l'emploi. Des manifestations peu claires, un manque d'empressement faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé, voire un désintérêt manifeste constituent déjà des comportements assimilés, selon la jurisprudence, à un refus d'emploi (Boris RUBIN, op. cit., n. 66 ad art. 30 LACI ; voir également TF 8C\_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les arrêts cités).

**e)** L'obligation d'accepter un emploi convenable constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, 1ère phrase, LACI ; Boris RUBIN, Assurance-chômage : Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2ème éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave et conduit à la suspension du droit à l'indemnité pour une durée de 31 à 60 jours (art. 30 al. 1 let. d LACI en corrélation avec l'art. 45 al. 4 let. b OACI), à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (ATF 130 V 125).

**5. a)** Le recourant est entré en contact avec le potentiel employeur par le biais d'une candidature spontanée, indiquant rechercher une activité de « polygraphe ». Au gré des pourparlers, le descriptif du poste mis au concours a cependant considérablement évolué. Initialement, l'employeur recherchait un responsable pour une succursale sise à [...], tandis qu'il a indiqué par la suite rechercher bien plutôt un « responsable régional » pour les régions [...] et [...], doté des attributions d'un cadre. La proportion des tâches liées à la vente (part commerciale) est par ailleurs passée d'un maximum de 15% à un taux de 60% (cf. annonces publiées pour le compte de H. \_\_\_\_\_ SA, énoncées supra sous considérant B de la partie en fait ; cf. également observations écrites de l'assuré à l'ORP du 17 décembre 2015).

Or, si l'on s'attache à analyser le parcours professionnel du recourant, il convient de constater une importante différence entre les emplois précédemment exercés et le poste finalement proposé par H.\_\_\_\_\_SA. Titulaire d'un CFC de dessinateur en bâtiment, l'assuré s'est certes réorienté vers d'autres activités, après environ douze ans d'exercice de sa profession. Il a tout d'abord été engagé quelques mois (de décembre 1995 à juin 1996) au service externe de la société P.\_\_\_\_\_SA. Il a ensuite prodigué ses services en tant que collaborateur d'un copy shop, d'opérateur pré-presse et de technicien de numérisation.

On peut relever que tout au long de son cursus, le recourant n'a été affecté qu'à des postes d'employé, sans aucunement revêtir un rôle de cadre, ainsi que l'attestent les descriptifs des tâches contenus dans les différents certificats de travail établis par les employeurs du recourant (cf. certificats de travail produits par l'assuré à l'attention de l'ORP, dont notamment celui de C.\_\_\_\_\_SA du 27 juillet 2015 et celui établi à titre intermédiaire le 27 avril 2006 par F.\_\_\_\_\_). Ces constats sont d'ailleurs confirmés par les salaires auxquels a pu prétendre l'assuré auprès de ces précédents employeurs (cf. attestations de l'employeur complétées par F.\_\_\_\_\_ le 17 août 2006 et C.\_\_\_\_\_SA le 27 juillet 2015, produites par l'assuré).

Quant à la seule expérience - n'excédant au demeurant pas quelques mois - dont peut se prévaloir le recourant dans la sphère commerciale, celle-ci s'est soldée par un échec. Selon les explications de l'assuré, ses résultats ont conduit P.\_\_\_\_\_SA à le licencier au vu de leur insuffisance, ce qui est rendu vraisemblable par le court certificat de travail rédigé par cette société en date du 28 juin 1996.

On doit donc déduire que l'expérience professionnelle acquise par le recourant depuis 1997 a été confinée à des tâches de nature essentiellement technique, ne correspondant manifestement pas au profil

recherché par H. \_\_\_\_\_ SA suite à l'évolution du cahier des charges du poste à pourvoir.

Ces éléments suffisent dès lors à qualifier de non-convenable le poste proposé par la société précitée.

**b)** Par ailleurs, contrairement à ce que soutient le SDE, il n'y a pas lieu de faire abstraction en l'espèce de l'aspect médical. Le certificat établi à la demande de l'assuré par le Dr L. \_\_\_\_\_ ne remplit certes pas stricto sensu les exigences posées par la jurisprudence fédérale rappelée ci-avant sous considérant 4c. Il peut néanmoins en être déduit que les activités commerciales (vente et démarchage de clients) apparaissent contre-indiquées à l'état de santé psychologique de l'assuré. Ce constat n'est en outre pas uniquement fondé sur les allégations du recourant, mais sur un suivi clinique assumé durant une certaine période (soit depuis fin 2012) du fait de difficultés relationnelles survenues dans le milieu professionnel, lesquelles se sont répercutées négativement sur l'état de santé psychologique du recourant. Deux arrêts de travail complets, mentionnés par les précédents employeurs de l'assuré, corroborent du reste les explications du Dr L. \_\_\_\_\_ (cf. attestations de l'employeur des 17 août 2006 et 27 juillet 2015, produites par l'assuré).

**c)** Il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent que le poste refusé par l'assuré auprès de H. \_\_\_\_\_ SA, en tant qu'il consistait en un travail de cadre et comportait une part importante d'activités commerciales, ne constituait pas un travail convenable au sens requis a contrario par l'art. 16 al. 2 LACI.

Vu le caractère non convenable de ce poste, il est donc superflu d'examiner si le recourant a commis une faute en ne convenant pas d'un essai ou en faisant part à l'employeur de ses convictions religieuses, ainsi que de ses réserves à travailler avec certains clients.

**6. a)** L'intimé a en définitive violé le droit fédéral en suspendant le recourant dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage motif pris du terme des pourparlers de son engagement par H. \_\_\_\_\_ SA.

Partant, la sanction infligée à l'assuré n'est pas justifiée dans son principe et doit être annulée, ce qui entraîne l'admission du recours de l'assuré et l'annulation de la décision sur opposition du 10 février 2016.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant n'a pas eu recours aux services d'un mandataire professionnel (cf. art. 61 let. g LPGA).

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

- I.** Le recours est admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 10 février 2016 par le Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, est annulée.
- 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, par l'envoi de photocopies, à :

- B. \_\_\_\_\_, à [...],
- Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne.

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 :