

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 21 septembre 2016

---

Composition : Mme RÖTHENBACHER, juge unique  
Greffière : Mme Chapuisat

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**Q.**\_\_\_\_\_, à [...], recourant,

et

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

---

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

**E n f a i t :**

**A.** Q.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1983, s'est inscrit le 28 août 2015 comme demandeur d'emploi à plein temps auprès de l'Office régional de placement de J.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'ORP) et a sollicité l'octroi de prestations de l'assurance-chômage dès cette date.

Le 18 janvier 2016, l'assuré s'est rendu à un entretien auprès de son conseiller ORP, N.\_\_\_\_\_. A cette occasion, il s'est vu remettre une assignation à présenter ses services, dans un délai au 20 janvier 2016, pour un poste de barman auprès de la société G.\_\_\_\_\_, active notamment dans le domaine du placement et du recrutement. Selon la proposition d'emploi y relative, l'intéressé devait prendre contact avec W.\_\_\_\_\_, collaborateur de l'Office de l'emploi de Genève (ci-après : l'OCE), en lui transmettant sa candidature par e-mail. Il était également précisé que le dossier de candidature devait contenir un curriculum vitae complet, les derniers certificats de travail récents, ainsi que les références et recommandations des précédents employeurs, l'ensemble de ces documents devant être envoyé en format « pdf ».

Par courriel du 20 janvier 2016, l'assuré a transmis son dossier de candidature à W.\_\_\_\_\_, soit son curriculum vitae en format « docx », ainsi que ses diplômes, mentions et concours en format « jpg ». Il a également indiqué au collaborateur de l'OCE qu'il lui ferait parvenir les « documents usuels nécessaires complémentaires » si ce dernier était intéressé par son offre.

Par courrier électronique du 21 janvier 2016, dont copie était adressée à N.\_\_\_\_\_, W.\_\_\_\_\_ a informé l'assuré qu'il manquait les certificats de travail et les références des derniers employeurs. Considérant son dossier comme incomplet, il lui a indiqué qu'il ne pouvait entrer en matière sur ce recrutement. Il a également rappelé à l'intéressé que les documents devaient être transmis en format « pdf ». Le collaborateur de l'OCE a enfin imparti à l'assuré un nouveau délai au 22

janvier 2016 pour transmettre l'ensemble des documents demandés, l'informant qu'en cas de non-respect des instructions, une sanction pourrait être prononcée à son encontre.

Le 22 janvier 2016, l'assuré a transmis par e-mail à W.\_\_\_\_\_ son curriculum vitae, ainsi que sa lettre de motivation, au format « pdf ». S'agissant des références de ses anciens employeurs, il a indiqué qu'il les apporterait en mains propres au cas où l'employeur souhaiterait donner suite et le rencontrer.

Dans un formulaire « Résultat de candidature » concernant le poste assigné, complété le 1<sup>er</sup> février 2016, l'assuré a indiqué avoir présenté ses services le 20 janvier 2015. Sous la rubrique « Résultat », il a indiqué que son dossier n'avait pas été retenu « n'ayant aucune référence de personne ».

Par courrier du 4 février 2016, l'ORP a fait savoir à l'assuré qu'il apparaissait avoir refusé un emploi de barman auprès de la société G.\_\_\_\_\_, ce qui était susceptible de constituer une faute et de conduire à une suspension de son droit aux indemnités de chômage. L'intéressé a été invité à se déterminer par écrit sur les faits reprochés dans un délai de dix jours.

Par courrier du 12 février 2016, l'assuré a notamment exposé ce qui suit à l'ORP (sic) :

« Le 18.01.2016 à la réception de l'assignation délivrée par N.\_\_\_\_\_ à l'occasion de notre rencontre mensuelle, j'ai fait parvenir les pièces usuelles en matière de recherche d'emploi, à savoir un CV [curriculum vitae], une lettre de motivations, ainsi que tous les documents en ma possession prouvant mes capacités dans le domaine du service et de la restauration (Copies de : CAP [Certificat d'aptitude professionnelle], BEP [Brevet d'études professionnelles], BAC PRO [Baccalauréat professionnel], Mention et divers concours) et ceci dans les délais. Toutes ces pièces ont été créés en format « .doc » ou « .jpeg » et je suis dans l'incapacité de transformer des supports informatiques avec les moyens à disposition.

Suite à la réponse de W.\_\_\_\_\_, j'ai simplement modifié l'extention des documents en question pour qu'ils puissent être ouverts avec

leur logiciel correspondant. Visiblement W.\_\_\_\_\_ n'y est pas parvenu.

D'autre part je suis parfaitement conscient que la faiblesse de mon dossier réside dans le fait que les références de mes anciens employeurs me portent préjudice. D'ailleurs N.\_\_\_\_\_ est parfaitement au courant. A ce sujet, pour éviter de me pénaliser davantage, je propose souvent de pouvoir m'expliquer de vive voix avec mon futur employeur potentiel. Stratégie qui fonctionne souvent assez bien.

C'est d'ailleurs exactement ce que j'ai fait avec W.\_\_\_\_\_, mais manifestement avec un succès tout à fait discutable.

Enfin je tiens à préciser qu'habituellement, dans le cadre de mes recherches d'emploi, je suis en contact avec des interlocuteurs qui eux-mêmes ne font pas la différence entre un document Word, pdf ou jpeg.

En conclusion, sur le fond, je considère avoir répondu à toutes les exigences posées par W.\_\_\_\_\_ dans la mesure de mes moyens. En ce qui concerne la forme, car d'après ce que je comprends, c'est principalement ce qui m'est reproché, j'affirme que j'ai rempli les exigences que l'on pouvait raisonnablement attendre de moi. Bien entendu je reste ouvert à toute proposition de cours d'informatique si vous le souhaitez pour pouvoir répondre aux offres diffusées par les divers ORP de suisse romande. Par contre je récuse totalement la formulation telle que libellée dans votre envoi de : refus d'emploi convenable. En effet, j'affirme avoir tout fait pour mettre le maximum de chances de mon côté afin de décrocher l'emploi proposé ».

Selon une « Note juridique » du 23 février 2016, le poste assigné concernait un emploi à 100% d'une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2016. Le salaire horaire était de 20 fr., auquel s'ajoutaient un treizième salaire et une indemnité de vacances, correspondant à un salaire mensuel de 3'761 fr. 20.

Par décision du même jour, l'ORP a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité chômage pendant 31 jours à compter du 19 janvier 2016, au motif qu'il avait refusé un emploi de barman auprès de la société G.\_\_\_\_\_, lequel correspondait à ses capacités professionnelles et était convenable à tout point de vue.

Dans un courrier non daté, reçu par le SDE le 15 mars 2016, l'assuré a formé opposition à la décision précitée, concluant à son annulation. Reprenant en substance les éléments figurant dans son courrier du 12 février 2016, l'intéressé a exposé n'avoir eu aucune volonté

de se soustraire aux exigences d'un employeur, mais qu'il s'agissait d'un déficit de connaissances dans un domaine sans lien avec sa profession. L'assuré a relevé que la proposition d'emploi qui lui avait été transmise par son conseiller ORP incluait notamment la condition de la transmission des documents en format « pdf ». Il a indiqué ne jamais avoir eu de contact direct avec la société G.\_\_\_\_\_, mais uniquement des contacts avec le collaborateur de l'OCE. L'assuré a également mentionné que son conseiller ORP avait été étonné d'apprendre la tournure qu'avaient pris les événements, dans la mesure où il n'était au courant de rien, bien que son nom ait été cité à plusieurs reprises.

Par décision sur opposition du 4 avril 2016, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision de l'ORP du 23 février 2016. Ce service a considéré que l'intéressé, en refusant de transmettre les certificats de travail et les références de ses anciens employeurs alors qu'il avait expressément été invité à le faire, n'avait pas donné suite aux instructions de l'ORP. Il était également relevé que l'assuré avait été informé des conséquences d'un refus de transmettre les documents en question. Par ailleurs, le fait que l'assuré n'ait pas su convertir les documents en format « pdf » n'était pas pertinent, ce dernier ayant expressément refusé, le 22 janvier 2016, de transmettre les certificats de travail et les références des derniers employeurs qu'il savait pourtant nécessaires à la prise en considération de sa candidature. Son comportement était, selon le SDE, assimilable à un refus d'emploi convenable et constituait une faute grave pour laquelle une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours était fondée.

**B.** Par acte du 28 avril 2016 (date du timbre postal), Q.\_\_\_\_\_ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée, concluant implicitement à son annulation et reprenant en substance la motivation développée dans sa correspondance du 4 février 2016 et dans son opposition du 14 mars suivant.

Dans sa réponse du 31 mai 2016, l'intimé a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision sur opposition du 4 avril 2016. Il relève qu'il n'est pas reproché au recourant de ne pas avoir été en mesure de convertir des documents dans un format déterminé, mais d'avoir refusé de transmettre au recruteur un dossier de candidature complet, tel qu'exigé. L'intimé souligne également que le recourant n'explique aucunement en quoi la transmission à l'OCE de ses certificats de travail et des références de ses anciens employeurs pouvait nuire à sa candidature.

Par réplique du 10 juin 2016, le recourant a confirmé ses conclusions. Il allègue avoir déjà transmis, le 14 novembre 2011, au collaborateur de l'OCE un dossier, pour un poste de chef de rang, sans que cela ne pose de problème, ni demande de sa part d'avoir les documents au format « pdf ».

Dans sa duplique du 1<sup>er</sup> juillet 2016, l'intimé a confirmé ses conclusions et renvoyé à sa réponse du 31 mai 2016, ainsi qu'aux considérants de la décision sur opposition. Il souligne en outre que le recourant n'apporte aucune preuve de la transmission de son dossier de candidature complet au recruteur de l'OCE. L'intimé expose également n'avoir aucune connaissance de la candidature du recourant prétendument transmise le 14 novembre 2011 au même recruteur qui n'aurait posé « aucun problème particulier ni demande de pdf » et précise qu'en tout état de cause, cette circonstance n'explique pas les raisons pour lesquelles le recourant s'est abstenu de transmettre son dossier complet suite à l'assignation du 18 janvier 2016.

### **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).

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) et 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).

**b)** En l'espèce, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent, selon les formes prescrites par la loi, le recours est recevable. La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités objet de la décision entreprise, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique.

**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 ; ATF 125 V 413 consid. 2c ; ATF 110 V consid. 4a ; RCC 1985 p. 53).

**b)** Le litige porte en l'occurrence sur la question de savoir si la suspension du droit aux indemnités de chômage pour une durée de 31 jours dès le 19 janvier 2016 est justifiée, tant dans son principe que dans sa quotité.

**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 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). Entre autres obligations, 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'abrégé (art. 17 al. 1, 1<sup>ère</sup> phrase, LACI). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin 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 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 la 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).

L'assuré est donc tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3 LACI). La notion de travail convenable est définie *a contrario* à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable au sens de cette disposition 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), nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet pas remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), ou procure à l'assuré une rémunération inférieure à 70% du gain assuré, sauf s'il touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (let. i, 1<sup>ère</sup> phrase). Seuls les emplois ne répondant pas aux critères d'admissibilité mentionnés à l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés sans qu'il puisse y avoir de sanction (ATF 124 V 62).

**d)** Les éléments constitutifs d'un refus d'emploi sont réunis non seulement en cas de refus d'emploi expressément formulé, mais aussi en cas de comportement assimilable à un refus d'emploi, notamment

lorsque l'assuré pose certaines restrictions lors de la fixation du rendez-vous d'embauche (TF C 125/06 du 9 mars 2007), hésite à accepter immédiatement l'emploi lors des pourparlers, alors que selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b ; TF 8C\_38/2011 du 14 décembre 2011 consid. 4 ; TF 8C\_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 ) ou encore fait échouer la conclusion du contrat par un comportement inadéquat (TFA C 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 6.1). De même des manifestations peu claires, un manque d'empressement ou de motivation faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé (TFA C 293/03 du 5 novembre 2004 consid. 2.3) constituent déjà des comportements assimilés par la jurisprudence à un refus d'emploi. Pour qu'une sanction soit justifiée, il doit donc exister une relation de causalité entre le comportement du chômeur et l'absence de conclusion d'un contrat de travail (Rubin, *op. cit.*, n. 66 *ad art.* 30 LACI et les références citées).

**4. a)** 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 ; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2 ; ATF 121 V 45 consid. 2a et les références citées). 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 ; ATF 126 V 353 consid. 5b). 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 126 V 319 consid. 5a).

**b)** 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 (ATF 125 V 193 consid. 2 ; ATF 122 V 157 consid. 1a ; ATF 121 V 204 consid. 6c et les références citées). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des 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 139 V 176 consid. 5.2 ; ATF 130 I 180 consid. 3.2 ; ATF 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C\_694/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2015 consid. 3.2).

**5. a)** En l'espèce, il est constant que le recourant a été assigné par l'ORP à présenter ses services en qualité de barman auprès de la société G.\_\_\_\_\_. Les 20 et 22 janvier 2016, il a en effet adressé par courriel au collaborateur de l'OCE son curriculum vitae, sa lettre de motivation et ses diplômes. A noter que l'intéressé ne conteste pas le caractère convenable de cet emploi et aucun élément du dossier ne permet de conclure que tel n'était pas le cas.

**b)** Il reste à déterminer si le recourant a adopté un comportement assimilable à un refus d'emploi lorsqu'il a postulé auprès de la société précitée, par l'intermédiaire de l'OCE.

Il ressort expressément de la proposition d'emploi remise au recourant le 18 janvier 2016 que ce dernier devait notamment fournir, d'ici au 20 janvier 2016, ses derniers certificats de travail récents, ainsi que les références et recommandations de ses précédents employeurs, en format « pdf », ce que l'intéressé recourant ne conteste pas. Ce dernier s'est d'ailleurs vu octroyer un délai supplémentaire au 22 janvier 2016 pour transmettre au collaborateur de l'OCE les documents manquants et a été informé des conséquences d'une non-transmission. En effet, l'OCE a expressément indiqué au recourant que si son dossier demeurait incomplet, il ne serait pas entré en matière sur son recrutement et qu'une sanction pourrait être prononcée à son encontre. Nonobstant les instructions claires transmises à l'intéressé, ce dernier n'a pas remis copie

des certificats de travail et références de ses derniers employeurs, se contentant de les tenir à disposition. Son dossier, incomplet, n'a dès lors pas été retenu.

Il sied en outre de relever qu'aucune pièce du dossier ne vient corroborer les allégations du recourant selon lesquelles il aurait tenté d'expliquer – de vive voix – au collaborateur de l'OCE les raisons pour lesquelles il ne souhaitait pas transmettre les indications relatives à ses précédents emplois, afin d'éviter de se pénaliser davantage.

L'argument du recourant selon lequel il aurait déjà transmis par le passé son dossier complet à W. \_\_\_\_\_ tombe également à faux. En effet, même à admettre que le collaborateur de l'OCE ait déjà eu en sa possession toutes les informations utiles concernant l'intéressé – ce qui n'est du reste pas prouvé –, force est de constater que cette prétendue transmission daterait du mois de novembre 2011, ce qui ne dispensait pas le recourant de transmettre, à nouveau, toutes les informations relatives à ses employeurs précédents pour la période entre le mois de novembre 2011 et le mois de janvier 2016.

Il appert ainsi que la transmission d'un dossier de candidature incomplet malgré les consignes reçues a fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail.

**c)** Au vu de ce qui précède, le comportement du recourant doit être assimilé à un refus d'emploi convenable et la sanction de suspension prononcée à son encontre peut être confirmée dans son principe. Il convient dès lors d'en examiner la quotité, tout en se prononçant sur la gravité de la faute commise.

**6. a)** La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Il y a

faute grave, notamment, lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (art. 45 al. 4 let. b OACI).

L'inobservation de l'obligation d'accepter un emploi convenable est considérée en principe comme une faute grave sanctionnée d'au minimum 31 jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage (DTA 1999 p. 136 ; Rubin, *op. cit.*, n. 60 *ad* art. 30 LACI). Le Conseil fédéral a précisé que l'abandon d'un emploi convenable (art. 44 al. 1 let. b OACI) et le refus d'un emploi convenable (art. 30 al. 1 let. d LACI) constituaient des fautes graves (art. 45 al. 4 OACI). Il a ajouté que ces deux motifs de suspension ne devaient être qualifiés de fautes graves que si l'assuré ne pouvait pas faire valoir de motif valable. Cette précision laisse donc une certaine marge d'appréciation à l'autorité. Dès lors, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi convenable, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives. La question de savoir s'il existe des motifs valables relève du droit, étant précisé que les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement. Constituent notamment de telles circonstances le type d'activité proposée, le salaire offert et l'horaire de travail. En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente ou l'imprécision de la description du poste assigné (Rubin, *op. cit.*, n. 117 *ad* art. 30 LACI et les références citées).

**b)** En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Pour sanctionner un refus d'emploi convenable assigné à l'assuré, les directives du SECO prévoient une suspension de 31 à 45 jours en cas de premier refus (*cf.* Bulletin LACI IC, D72). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire 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

concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (*cf.* par ex. TF 8C\_337/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.2 ; DTA 2006 n° 20 p. 229 consid. 2 [C 285/05]). En revanche, la durée effective du chômage ne constitue pas un critère d'évaluation de la gravité de la faute (DTA 1999 n° 32 p. 184 [C 14/97]).

**c)** La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, qui est soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif (« Ermessensüberschreitung ») ou négatif (« Ermessensunterschreitung ») de son pouvoir d'appréciation ou a abusé (« Ermessensmissbrauch ») de celui-ci (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; TF 8C\_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 ; TF 8C\_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié *in* ATF 133 V 640 mais *in* SVR 2008 ALV n° 12 p. 35).

**d)** En l'espèce, l'intimé a considéré qu'il s'agissait d'une faute grave, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. b OACI en cas de refus d'un emploi réputé convenable sans motif valable. Cette qualification ne prête pas le flanc à la critique. La sanction de 31 jours de suspension, qui correspond à la quotité minimale prévue par le barème du SECO en cas de premier refus d'un emploi convenable assigné, au demeurant conforme à la quotité minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute grave, n'est nullement critiquable au vu des circonstances concrètes. Le recourant ne fait d'ailleurs valoir aucun élément qui permettrait d'atténuer le degré de la faute ou de constater que la sanction de 31 jours de suspension pour faute grave était disproportionnée.

Dans ces conditions, force est de constater que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant une durée de suspension de 31 jours, qui ne peut être que confirmée.

**7. a)** En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse 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, dès lors que le recourant n'obtient finalement pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA ; art. 55 al. 1 LPA-VD, applicable par renvoi des art. 91 et 99 LPA-VD).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 4 avril 2016 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 :

- Q. \_\_\_\_\_,
- 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 :