

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 22 septembre 2017

Composition : Mme THALMANN, juge unique
Greffière : Mme Kreiner

Cause pendante entre :

O. _____, à [...], recourant,

et

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

Art. 17 et 30 al. 1 let. d LACI

E n f a i t :

A. O. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], est notamment titulaire d'un MBA (Master of Business Administration) de l'Ecole Supérieure [...] en [...]. Il a travaillé dès le 4 janvier 2016 pour la société W. _____ SA, dont le siège se trouve à [...], en qualité de Head of Sales du département outsourcing sis à [...]. En vertu d'un contrat de travail du 14 décembre 2015, son salaire annuel fixe s'élevait à 160'000 fr. brut. Par courrier du 28 juin 2016, l'intéressé a été licencié avec effet au 28 juillet 2016.

Le 29 juillet 2016, l'assuré s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP). Il s'est déclaré disponible à plein temps dès cette date.

Selon un procès-verbal d'entretien du 4 août 2016, relatif au premier entretien que l'intéressé a eu avec sa conseillère ORP le même jour, il s'agissait d'une réinscription au chômage et l'assuré était au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation du 2 novembre 2015 au 1^{er} novembre 2017. L'intéressé s'est déclaré à la recherche d'un « *poste de directeur dans le domaine informatique également dans des structures bancaires* ». Il voulait se consacrer à plein temps à sa recherche d'emploi. La conseillère ORP l'a par ailleurs notamment informé du fait que, s'il ne se conformait pas aux directives de l'ORP, ne venait pas aux entretiens, ne remettait pas ses recherches d'emploi dans les délais et ne donnait pas suite aux assignations de l'ORP ou pas dans les délais, il pourrait se voir sanctionné dans son droit à l'indemnité de chômage. Il ressortait en outre d'un formulaire « Stratégie de réinsertion », adressé le même jour à l'assuré, qu'il avait de « *très bonnes connaissances de l'anglais* ».

Par courrier du 12 janvier 2017 intitulé « Proposition d'emploi - n°00000669125 », l'ORP a assigné l'assuré à un emploi à 100 % en qualité de Sales Director - EMEA [Europe - Middle East - Africa] Region à [...], auprès de l'Office [...] (ci-après : l'Office E. _____). Il était invité à faire

son offre jusqu'au 14 janvier 2017 par courriel à V._____ (interlocuteur de l'employeur) à l'adresse suivante : v._____@etat. [...].ch. A la fin du courrier, figurait une rubrique « Avertissement » de laquelle il ressortait que l'assuré devait accepter immédiatement tout travail convenable et que l'ORP sanctionnait dans le droit aux indemnités de chômage l'assuré qui ne donnait pas suite aux instructions adressées par l'ORP notamment en ne respectant pas le délai de postulation, ne remettant pas un dossier adéquat et complet ou ne respectant pas le moyen de postulation indiqué.

Dans un formulaire « Preuves des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi » daté du 1^{er} février 2017, l'assuré a indiqué avoir effectué quatorze postulations au cours du mois de janvier 2017, dont une auprès de V._____ de l'Office E._____ le 12 janvier 2017.

Le 29 janvier 2017 à 15 h 09, l'assuré a adressé un courriel de motivation à V._____ en lien avec l'offre d'emploi de Sales Director - EMEA Region, « *pour faire suite à une recommandation de [sa] conseillère* ». Il a indiqué lui transmettre son curriculum vitae.

Par courriel du 7 février 2017 faisant suite au message précité du 29 janvier 2017, V._____ a remercié l'intéressé pour sa candidature, avant de l'informer que son offre de service ne pouvait plus être prise en compte en raison de sa réception tardive. Il a indiqué que l'Office E._____ avait terminé les sélections le 21 janvier 2017 et avait remis l'ensemble des dossiers des candidats retenus à l'employeur. V._____ a souligné que la candidature était recevable jusqu'au 14 janvier 2017 selon l'assignation du 12 janvier 2017 du conseil de l'assuré qui les lisait en copie. Il a ajouté que l'employeur privilégiait un candidat fournissant un dossier de candidature complet (lettre de motivation, CV, certificats de travail, attestations de formation, diplômes, etc.). Cet usage était conforme aux attentes des employeurs avec lesquels l'Office E._____ collaborait et était indiqué sur le document d'assignation.

Par courrier du 8 février 2017, l'ORP a relevé que, selon les informations en sa possession, l'assuré avait refusé un emploi auprès de la société A._____ SA en qualité de Sales Director - EMEA Region, ce qui pouvait constituer une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et conduire à une suspension de son droit aux indemnités de chômage. Il lui a imparti un délai de dix jours pour exposer son point de vue à ce sujet par écrit. L'ORP a ajouté que le versement des indemnités serait suspendu jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

Selon un procès-verbal d'entretien du 9 février 2017, l'intéressé a déclaré ce jour-là avoir eu un souci informatique concernant l'envoi de son assignation, après avoir été informé par sa conseillère ORP qu'il serait certainement pénalisé et qu'il pourrait donner ses explications par retour de courrier.

Par courrier du 9 février 2017, l'assuré a fait valoir que l'absence de postulation était involontaire et le fruit d'un « *conours de circonstances malheureuses techniques liées aux nouvelles technologies* ». Il a ensuite décrit le déroulement des faits comme suit :

"Exposition des faits :

- 12 janvier 2017 8 h
 - o Rendez-vous mensuel avec ma conseillère Madame P._____ pour faire le point sur les différents entretiens eus et les opportunités professionnelles à venir.
 - o Point sur l'offre 00000669125 de Sales Director EMEA, poste qui correspond parfaitement à mon profil[.]
- 12 janvier 2017 fin de matinée
 - o Après être rentré chez moi, ce fut la première offre à laquelle j'ai répondu après les mises en garde strictes de ma conseillère Madame P._____.
 - o J'envoie dans la foulée plusieurs autres offres d'emploi repérées sur les sites spécialisés.
- 29 janvier 2017
 - o En allant consulter mes mails comme je le fais tous les matins même le dimanche, je fais un rapide tour dans la boîte SPAM et c'est à ce moment que je remarque un mail plutôt inhabituel venant d'une administration notamment de l'Etat [...] qui date du 12 janvier 2017.
 - o C'était le mail envoyé le 12 janvier revenu non distribué pour raison d'adresse email erronée envoyé à [...]@[...].ch au lieu de v._____@[...].ch (sic)[.]

- o C'est ainsi que je décide de renvoyer à nouveau mon mail avec mon dossier complet à Monsieur V. _____.
- 6 février 2017
 - o Réponse de Monsieur V. _____
- 9 février 2017
 - o Point de situation avec Madame P. _____ et explications de la situation."

L'assuré a encore fait valoir qu'il avait bien envoyé sa candidature complète avant la date limite mais qu'une mauvaise manipulation avait eu raison de celle-ci. C'était une erreur humaine, fatale et regrettable. Il a ajouté qu'il était extrêmement rigoureux et organisé s'agissant de ses recherches d'emploi et du suivi de ses candidatures, qu'il était ponctuel à ses entretiens, qu'il ne dérogeait pas aux règles élémentaires de savoir-vivre et qu'il n'avait manqué aucun rendez-vous avec sa conseillère ORP. Il a soutenu qu'une sanction financière (seul revenu de la famille) aurait été malvenue, excessive et contre-productive puisqu'elle serait notamment venue aggraver une situation familiale, financière et hypothécaire déjà très fragile pour ne pas dire compliquée. Il a conclu en alléguant que, pendant les périodes où il avait été inscrit au chômage, il n'avait eu ni manquement, ni passif, ni sanction ou avertissement. L'assuré a notamment joint à son courrier :

- un courriel envoyé le 12 janvier 2017 à 11 h 21 à l'adresse électronique « [...]@etat.[...].ch (sic) » et dont le contenu était identique à celui qui avait été envoyé le 29 janvier 2017 à « v. _____@etat.[...].ch » ;
- un courriel de « Delivery Status Notification (Failure & Spaming) » du 12 janvier 2017 à 11 h 22 informant l'assuré que son message n'était pas parvenu à « [...]@[...].ch (sic) », car le domaine [...] .ch était introuvable. L'assuré était invité à vérifier que son message ne contenait pas de fautes de frappe ni d'espaces superflus puis à réessayer. En-dessous de ce message, figurait le message (tronqué) envoyé le 12 janvier 2017 à 11 h 22 à « [...]@[...].ch (sic) » dont la partie visible était identique au message envoyé le 29 janvier 2017 à « V. _____@etat.[...].ch » ; et

- le courriel envoyé le 29 janvier 2017 à 15 h 09 à « v. _____@etat.[...].ch ».

Il ressortait ce qui suit d'une note juridique du 13 février 2017 :

Type de sanction : 31 jours refus emploi A. _____ SA	GA = 12350 x 80 % = 9880 Salaire proposé = 100000 annuel / 12 = 8333.33 Manque à gagner 8333.- Vu avec autorité cantonale, sanction.
-------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Par décision du 13 février 2017, l'ORP a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour trente et un jours à compter du 13 janvier 2017, en tenant compte que le salaire de l'emploi refusé s'élevait à 8'333 fr., au motif qu'il avait refusé un emploi auprès de la société A. _____ SA comme Sales Director - EMEA Region. L'ORP a relevé que s'il avait accepté cet emploi, l'intéressé aurait pu bénéficier des indemnités compensatoires (gain intermédiaire), le salaire de l'emploi refusé s'élevant à 8'333 francs. Afin de tenir compte du dommage réellement causé à l'assurance-chômage, la décision prenait en considération le salaire susmentionné et les jours de suspension seraient réduits en conséquence.

Le 20 février 2017, l'assuré a formé opposition à l'encontre de la décision précitée. En renvoyant aux explications détaillées de sa lettre à l'ORP, il a répété avoir mal manipulé son clavier lors de sa candidature et a contesté tout refus d'emploi. L'intéressé a ajouté que sa situation financière était très grave et qu'il trouvait injuste que l'ORP le prive de trente et un jours d'indemnisation alors qu'il n'avait jamais failli à ses obligations en tant que demandeur d'emploi.

Le 22 février 2017, un formulaire « Résultat de candidature » daté du 8 février 2017 et adressé à la conseillère ORP de l'assuré a été enregistré dans le dossier de ce dernier. Il en ressortait qu'il avait présenté ses services auprès de l'Office E. _____ le « 13.01.2017 (sic) », en qualité de Sales Director - EMEA Region.

Par décision sur opposition du 14 mars 2017, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé) a rejeté l'opposition précitée et confirmé la décision de l'ORP. En substance, il a retenu que l'assuré avait admis avoir fait acte de candidature auprès d'un collaborateur de l'Office E. _____ le 29 janvier 2017, soit bien après l'expiration du délai imparti qui arrivait à échéance le 14 janvier 2017 et à un moment où la procédure de sélection était terminée. Un tel comportement devait être assimilé à un refus d'emploi car, en tardant à transmettre son offre, l'intéressé s'était ôté toute chance d'obtenir le travail proposé. Le SDE a également relevé que l'assuré avait commis deux erreurs en écrivant l'adresse du courriel expédié le 12 janvier 2017 et qu'il avait été immédiatement informé de l'échec de son expédition en raison d'une « adresse introuvable ». Il lui appartenait ainsi de prendre ses dispositions personnelles pour veiller au suivi de sa candidature. Le SDE a estimé dès lors que les conditions d'une suspension étaient réalisées et que la décision était fondée. Pour le surplus, il a confirmé la quotité de la suspension, précisant que l'ORP avait correctement tenu compte du salaire de 8'333 fr. qu'il aurait pu réaliser de l'emploi refusé (gain intermédiaire).

B. Par acte du 11 avril 2017, O. _____ a interjeté recours à l'encontre de la décision sur opposition précitée devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant implicitement à son annulation. En résumé, il a fermement contesté tout refus d'emploi, en renvoyant à ses courriers précédents dans lesquels il avait expliqué en détail qu'il y avait eu mauvaise manipulation de son clavier. Il a soutenu être dans une situation financière très grave et a considéré que la sanction était injuste, dans la mesure où il n'avait jamais failli à ses obligations de demandeur d'emploi. Le recourant a ajouté qu'A. _____ SA demandait des prérequis et des qualifications qu'il n'avait pas (diplôme d'ingénieur informatique avec dix ans d'expérience et expérience dans une société Internet liée à la sécurité informatique). La société demandait également que le candidat soit de langue maternelle anglaise, alors que « *[son] anglais comme tous les suisses romands [était] très approximatif et peu*

professionnel ». L'intéressé a également allégué que le poste était sous payé (99'996 fr. brut) pour un surdiplômé comme lui, étant précisé que son dernier salaire s'élevait à 180'000 fr. fixe. Etant propriétaire en Suisse où il vivait, il n'avait pas fait dix ans d'étude et un MBA qui lui avait coûté 80'000 fr. pour gagner le salaire d'une secrétaire de direction. L'assuré a ensuite soutenu avoir eu au minimum un à deux entretiens d'embauche par semaine, sans l'aide de l'ORP, et qu'il était en passe de conclure un contrat de travail. Finalement, il a allégué que l'indemnisation chômage était un droit fondamental et qu'il avait cotisé pour cela pendant de longues années, avant d'exiger la restitution des trente et un jours d'indemnisation et leur paiement dans les meilleurs délais. Avec son recours, l'intéressé a notamment produit une description (en anglais) des tâches et des qualifications et qualités requises pour le poste au sein de la société A. _____ SA, sur une feuille blanche sans en-tête, agrafée à l'assignation du 12 janvier 2017.

Par réponse du 10 mai 2017, l'intimé a proposé le rejet du recours. Il a en particulier retenu que l'intéressé n'avait pas respecté les instructions de l'ORP en commettant deux erreurs dans la rédaction de l'adresse électronique du collaborateur de l'Office E. _____ et qu'il avait réagi tardivement au message l'informant immédiatement de l'échec de l'expédition de son courriel. Il n'avait donc pas adopté un comportement adéquat et avait ainsi manqué une occasion d'obtenir un emploi. Le SDE a par ailleurs estimé que l'emploi proposé était convenable puisque le salaire que l'intéressé aurait perçu de l'emploi refusé aurait pu être compensé au titre de gain intermédiaire. La durée de la suspension tenait compte du fait que le salaire proposé à l'intéressé était inférieur au montant des indemnités de chômage auxquelles il avait droit. L'intimé a finalement ajouté que le recourant était tenu, au besoin, de rechercher un emploi en dehors de la profession exercée précédemment. Même s'il était titulaire d'un MBA, il devait accepter un emploi de responsable des ventes. Pour le surplus, le SDE s'est référé aux considérants de la décision litigieuse.

Par réplique du 2 juin 2017 (date du timbre postal), le recourant a contesté encore une fois tout refus d'emploi et réclamé le remboursement des trente et un jours de suspension (près de 12'000 fr.), soutenant avoir des factures en attente de paiement dont certaines faisaient déjà l'objet de poursuites. Il a ajouté avoir fait acte de candidature auprès de A. _____ SA « *en dehors de la juridiction de l'ORP* ».

Par courrier du 23 juin 2017, l'intimé a renoncé à se prononcer sur la réplique.

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 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) 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 de chômage, 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 134 V 418 consid. 5.2.1, 131 V 164 et 125 V 413 consid. 1a ; TF 9C_195/2013 du 15 novembre 2013 consid. 3.1).

b) Le litige porte en l'occurrence sur le point de savoir si la suspension du droit aux indemnités de chômage pour une durée de trente et un jours dès le 13 janvier 2017 infligée au recourant pour refus d'emploi convenable 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^{ère} 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 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), ou procure à celui-ci une rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf s'il touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (let. i, première 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) L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage. En particulier, tant que l'assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi, ce qui suppose d'être au bénéfice d'un précontrat ou d'une promesse d'embauche, il a l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi convenable qui se présente (Rubin, op. cit., n. 64 ad art. 30 LACI et les références citées).

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) ou encore fait échouer la conclusion du contrat par un comportement inadéquat (TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2). 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).

4. Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, 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 139 V 176 consid. 5.3, 135 V 39 consid. 6.1 et ATF 121 V 47 consid. 2a). 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. Mais ce principe n'est 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, 122 V 157 consid. 1a et 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 et 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C_694/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.2).

5. a) En l'espèce, il est constant que l'ORP a assigné au recourant un emploi à 100 % en qualité de Sales Director - EMEA Region le 12 janvier 2017. Ce dernier était invité à transmettre son dossier d'ici au 14 janvier 2017 par email à V._____, interlocuteur de l'employeur auprès de l'Office E._____, à l'adresse suivante : v._____@etat.[...].ch.

Le recourant a envoyé sa postulation par courriel le 12 janvier 2017 à 11 h 21 à l'adresse électronique « [...]@etat.[...].ch » et le 12 janvier 2017 à 11 h 22 à « [...]@[...].ch ». Dans tous les cas, il est établi que ce dernier courriel n'a jamais été reçu par son destinataire et que l'envoi à l'adresse électronique mal orthographiée a été immédiatement suivi d'un « Delivery Status Notification (Failure & Spaming) » (12 janvier 2017 à 11 h 22), informant l'intéressé que son message n'était pas parvenu à son destinataire en raison d'un nom de domaine introuvable et l'invitant à vérifier que son message ne contenait pas de fautes de frappe ni d'espaces superflus.

Finalement, il n'est pas contesté que le 29 janvier 2017, soit quinze jours après l'échéance du délai de postulation, le recourant a

envoyé un nouveau courriel de postulation à V._____ (v._____@etat.[...].ch) qui l'a cette fois effectivement reçu.

En se contentant d'envoyer sa postulation par courriel, sans solliciter d'accusé de réception et sans s'assurer par tout moyen utile de la réception de son envoi, l'assuré n'a pas adopté un comportement adéquat (cf. CASSO ACH 25/16 - 145/2016 consid. 4). Ce faisant, il s'est accommodé du risque que l'employeur potentiel ne reçoive pas son dossier et donc de ne pas pouvoir être embauché pour le poste proposé, ce qui est constitutif d'une faute.

A sa décharge, le recourant nie tout refus d'emploi et invoque une erreur de manipulation de son clavier. Il ne peut toutefois pas être suivi sur ce point. En effet, l'attitude de l'intéressé apparaît pour le moins légère au regard de l'obligation d'un assuré qui prétend à des prestations d'assurance d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour abréger le chômage, ce d'autant plus qu'il a admis être resté connecté à sa messagerie électronique après la tentative d'envoi de son courriel à V._____ le 12 janvier 2017 afin d'envoyer « *dans la foulée plusieurs autres offres d'emploi repérées sur les sites spécialisés* » (courrier du 9 février 2017) et qu'il a été immédiatement informé de l'échec de l'envoi en raison d'une adresse électronique mal orthographiée.

Force est ainsi de constater que par son comportement, le recourant a manqué une occasion d'obtenir un emploi.

b) Dans son recours, l'intéressé semble également contester le caractère convenable de l'emploi qui lui a été assigné s'agissant de la rémunération proposée et des aptitudes requises, alors même qu'il a reconnu dans son courrier du 9 février 2017 que le poste de Sales Director - EMEA Region « *correspond[ait] parfaitement à [son] profil* ».

A cet égard, on relèvera tout d'abord que le salaire offert par A._____ SA (environ 100'000 fr. selon la fiche juridique du 13 février 2017) aurait compté comme gain intermédiaire et aurait été compensé

par une indemnité compensatoire, comme le relève justement l'intimé dans sa réponse du 10 mai 2017. Ainsi, en vertu de l'art. 16 al. 2 let. i LACI, le recourant se devait d'accepter l'emploi, même si la rémunération prévue était effectivement inférieure à 70 % de son gain assuré qui s'élève à 12'350 fr., qu'on se fonde sur la rémunération fixe prévue par son contrat de travail avec W. _____ SA (160'000 fr.) ou sur le chiffre annoncé dans le recours (180'000 fr.)

En ce qui concerne les aptitudes requises pour le poste au sein d'A. _____ SA, la Cour observe que 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. Cette disposition ne protège pas les assurés qui refuseraient des emplois qui exigent moins de qualifications que celles dont ils peuvent se prévaloir (Rubin, op.cit., n. 25 ad art. 16 LACI). En effet, ceux-ci doivent rechercher un emploi au besoin en dehors de la profession exercée (art. 17 LACI). Les emplois ne peuvent pas être sélectionnés en fonction du standing désiré (DTA 1966 p. 71). Par conséquent, même s'il est titulaire d'un MBA et qu'il s'estime surqualifié - ce qui, au demeurant, n'a pas besoin d'être tranché ici -, le recourant ne pouvait valablement refuser un emploi de directeur des ventes pour l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique.

Finalement, on note encore que, contrairement à ce que l'intéressé soutient, A. _____ SA n'exigeait pas que les candidats au poste de Sales Director - EMEA Region soient titulaires d'un diplôme d'ingénieur en informatique ou aient de l'expérience dans une société Internet liée à la sécurité, ni même qu'ils soient de langue maternelle anglaise. En réalité, il était attendu d'eux qu'ils aient un bachelor, une expérience de dix ans dans la vente directe ou la gestion des canaux dans le domaine des services ou des logiciels et des compétences professionnelles en anglais ; un master en informatique et une expérience en Internet des objets ou en réseau longue portée et à consommation réduite (LPWAN [Low Power Wide Area Network]) était un plus. Compte tenu de sa formation, de son expérience, de ses attentes et de son niveau

d'anglais (procès-verbal d'entretien du 4 août 2016 et curriculum vitae), le recourant avait des compétences professionnelles en adéquation avec le poste assigné. Dans tous les cas, ce n'était pas à lui de décider s'il était utile de postuler pour celui-ci.

Ainsi, aucun élément au dossier ne permet de conclure que l'emploi assigné au recourant n'était pas convenable.

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, soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension 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). 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 trente et un jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage (Rubin, op. cit., n. 60 ad art. 30 LACI). Le Conseil fédéral a précisé que l'abandon d'un emploi convenable et le refus d'un emploi convenable 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 trente et un 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 trente et un à quarante-cinq jours en cas de premier refus (Bulletin LACI IC, janvier 2017, chiffre D79, B2). 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 (par ex. TF 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.1 ; DTA 2006 n. 20 p. 229 consid. 2). 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) 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_601/2012 du 26 février 2013

consid. 4.2, 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 et 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 que le comportement du recourant devait être qualifié de 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 flanc à la critique. La sanction de trente et un 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 n'invoque d'ailleurs aucun élément qui permettrait d'atténuer le degré de la faute ou de constater que la sanction de trente et un jours de suspension pour faute grave serait disproportionnée. En particulier, le fait qu'il n'ait jamais été sanctionné auparavant pour un manquement à ses obligations de demandeur d'emploi, qu'il ait décroché de nombreux entretiens d'embauche ou qu'il ait été sur le point de conclure un contrat de travail au moment de son recours n'est en particulier pas pertinent, pas plus que ses difficultés financières, qu'il n'y a au demeurant pas lieu de nier ni de minimiser.

Finalement, c'est à raison que l'intimé retient que la sanction ne doit pas être exécutée à concurrence de trente et une pleines indemnités journalières mais seulement à concurrence de la différence entre le montant de l'indemnité à laquelle l'intéressé a droit et celui de l'indemnité compensatoire qu'il aurait touchée compte tenu d'un gain intermédiaire de 8'333 fr. par mois.

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 trente et un jours et en tenant compte du fait que le salaire de l'emploi refusé s'élevait à 8'333 francs. La quotité de la sanction de suspension prononcée ne peut donc 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, non représenté, n'obtient finalement pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA ; art. 55 al. 1 LPA-VD).

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 14 mars 2017 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 :

- O. _____,
- 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 :