

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 9 juillet 2018

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

C. _____, à [...], recourante,

et

SERVICE DE L'EMPLOI, Instance juridique chômage, à Lausanne,
intimé.

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

E n f a i t :

A. C._____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], de nationalité roumaine, s'est inscrite la première fois en tant que demandeuse d'emploi, à 100%, auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...], le 4 août 2014. Dans le cadre du contrôle de son chômage dès le 1^{er} septembre 2014, elle a notamment été assignée par l'ORP, en date du 14 octobre 2014, à un poste de garde d'enfant à 60% auquel elle devait postuler par mail (Proposition d'emploi - n°[...]) et pour lequel elle avait correctement fait ses offres de service, puis s'était vue attribuer le poste en question (pièces n° 143 et 144).

B. L'assurée s'est (ré)inscrite en tant que demandeuse d'emploi, à 100%, auprès de l'ORP de [...], le 6 janvier 2017. Sollicitant le versement des indemnités de chômage, elle a bénéficié de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation de deux ans dès le même jour.

Le 25 janvier 2017, dans le cadre de la stratégie de réinsertion, l'ORP a signifié à l'assurée que l'objectif de placement portait sur un emploi d'employée de maison, de garde d'enfants (nounou) ou de couturière.

Selon les pièces annexées à son curriculum vitae transmises le 26 janvier 2017 à l'ORP, couturière de formation expérimentée en Roumanie et au bénéfice d'une maturité en biologie et chimie obtenue dans ce pays, l'assurée exerçait, depuis 2010, la profession de nounou - employée de maison en se chargeant de la garde d'enfants et de la gestion domestique pour le compte d'une famille domiciliée à [...]. Dans une des versions de son curriculum vitae (pièce 63), elle mentionnait être à la recherche « d'une place de nounou - employée de maison à plein temps, idéalement dans la région de [...] », avec la précision que ses certificats de travail et ses références étaient disponibles sur demande.

Le 7 septembre 2017, l'ORP a assigné l'assurée à un poste de garde d'enfants - nounou auprès d'une famille habitant à [...], proposé par l'intermédiaire de l'ORP de [...] (Proposition d'emploi - n°[...]). Cet emploi, au taux de 100%, était disponible à partir du 1^{er} octobre 2017. Les impératifs du poste et le profil recherché étaient les suivants :

“Description du poste : [...]
Garde d'enfants à domicile :
le premier enfant est âgé de 4 ans, le second de 1 ½ an.
Horaires : du lundi au vendredi de 08h00 à 18h00.
La personne sera seule avec les enfants.

Profil :

- Expérience avec les petits enfants
- Références requises
- Personne non fumeuse
- Permis de conduire et véhicule
- Allemand ou suisse-allemand un atout.

[...]”

L'assurée était tenue d'adresser son dossier de candidature comprenant un curriculum vitae et les éventuels certificats de travail, à l'ORP de [...], employeur, par courrier ou mail ([...].@vd.ch), dans un délai fixé au 9 septembre 2017. Elle était également dûment avertie de son obligation de s'y conformer comme des conséquences sur son droit aux indemnités dans l'hypothèse d'une violation de cette obligation.

Le 8 septembre 2017, l'assurée a envoyé un courriel à l'adresse électronique [...].@vd.ch, l'interlocuteur de l'employeur, intitulé « Bonsoir » et libellé comme suit :

“Je m'appelle C._____, je travaille comme nounou depuis 10 ans, et je suis actuellement au chômage. ORP [...] m'a envoyé votre dossier complet avec votre coordonne. J'habite à [...] et mon Nr de téléphone ; 079 [...]. Si vous voulez me contacter au tel, je suis disponible de vous répondre à tout de suite. Merci beaucoup de me contacte pour plus de détails.

Envoyé de mon iPhone”

Par lettre du 6 octobre 2017, l'ORP, section « Affaires juridiques », a informé l'assurée que selon les informations en sa possession, elle devait faire parvenir à l'employeur un dossier de candidature complet comprenant un curriculum vitae et les éventuels certificats de travail. Or, en envoyant uniquement un mail en y indiquant son numéro de téléphone, l'intéressée avait refusé l'emploi en tant que « garde d'enfants - nounou » assigné. L'ORP a sollicité des déterminations par écrit dans un délai de dix jours sur cette absence d'offre. Aucune suite n'a été donnée à cette demande d'explications.

Le 3 octobre 2017, annulant une précédente décision du 28 juin 2017, l'ORP a assigné l'assurée à suivre un programme d'emploi temporaire (PET) organisé par la société coopérative «[...]» à [...], en qualité de couturière à 100% auprès de l'entreprise [...] à [...], du 17 juillet 2017 au 12 janvier 2018.

Par décision du 1^{er} novembre 2017, l'ORP a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité de chômage pour trente-et-un jours à compter du 8 septembre 2017, en se fondant sur l'art. 30 al. 1 let. d LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0). Il était indiqué que l'emploi assigné en qualité de garde d'enfants - nounou le 7 septembre 2017 correspondait aux capacités professionnelles de l'intéressée et était convenable à tout point de vue, de sorte qu'une suspension devait être prononcée.

Le 6 novembre 2017, l'assurée s'est opposée à cette décision dont elle demandait implicitement l'annulation. Produisant la copie de son mail du 8 septembre 2017, elle se disait étonnée en estimant pour sa part avoir fait acte de candidature pour le poste assigné le jour précédent par l'ORP. Elle précisait que « de toute façon [elle] ne correspondait pas à l'offre » dès lors qu'elle ne parlait pas l'allemand, ni ne possédait de voiture comme cela était demandé dans la proposition d'emploi. Elle disait en avoir parlé à sa conseillère en placement, laquelle lui aurait dit de « laisser tomber ».

Il ressort d'un procès-verbal du 14 novembre 2017 faisant suite à l'entretien de contrôle du même jour entre l'assurée et sa conseillère ORP X. _____ notamment ce qui suit :

"[...]

Synthèse de l'entretien : L'assurée est fâchée suite à [la] sanction pour refus d'emploi car [elle] dit ne pas l'avoir refusé. Je lui explique encore une fois que oui elle a envoyé une candidature mais c'est le mode de candidature qui n'est pas valable (copie écran message tél.) alors qu'elle suit des cours de techniques et de recherches d'emploi avec un CV TB adapté et une lettre de motivation plus certificats de travail.

[...]

Elle me lit la lettre de recours où elle dit que la cp [conseillère en placement] lui dit de « laisser tomber », cela est faux et je lui fais remarquer. En aucun cas, je ne lui demanderais ni à d'autres personnes de laisser tomber un poste pour lequel on assigne un DE [demandeur d'emploi].

Je lui montre le message qu'elle a envoyé à mon collègue M. [...] en pensant être rappelée : je lui rappelle que les recruteurs n'appellent que lorsque le dossier de candidature est transmis comme demandé cv et certificats de travail pour le poste à pourvoir.

L'allemand était un atout et non pas une exigence au poste.

[...]

A partir de ce jour, toutes les candidatures y compris en tant que nounou-garde d'enfants doivent se faire via dossier de candidature : plusieurs dossiers en sa possession via ARE depuis plus de 4 mois. [...]"

Lors de l'entretien de contrôle suivant du 8 décembre 2017 à l'ORP, la conseillère en placement a réitéré ses explications s'agissant de la sanction prononcée. L'assuré lui opposait ne pas correspondre au poste assigné le 7 septembre 2017 en contestant le bien-fondé de la suspension infligée dans son droit à l'indemnité de chômage.

Le 20 décembre 2017, l'assurée a complété son opposition du 6 novembre 2017 en demandant à l'autorité administrative de réexaminer la décision rendue le 1^{er} novembre 2017 par l'ORP. Elle a allégué en substance qu'elle envisageait d'envoyer son dossier « par la suite, lorsque l'employeur aurait demandé des informations complémentaires [la] concernant ». Elle indiquait que cela correspondait à sa façon de procéder lors de ses recherches d'emploi, soit d'abord contacter la personne et « dans le cas où elle se manifeste intéressée, [elle] lui envoie, par la suite, [son] dossier complet ». Elle précisait en ce sens avoir remis « plus tard » et « en mains propres » son dossier complet à sa conseillère ORP en vue de compléter sa candidature pour le poste assigné au préalable. L'opposante invoquait enfin disposer de connaissances insuffisantes tant en français que sur la manière de procéder lors de ses démarches à la recherche d'un nouvel emploi.

Par décision sur opposition du 22 janvier 2018, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), a rejeté l'opposition de l'assurée et confirmé la suspension décidée le 1^{er} novembre 2017. Il a retenu qu'en transmettant un mail le 8 septembre 2017 à l'employeur qui ne contenait ni son curriculum vitae ni ses éventuels certificats de travail quand bien même cela était clairement stipulé dans l'assignation qui lui avait été remise et sans que ses explications n'y changent quelque chose, l'intéressée avait manqué l'occasion de conclure un contrat de travail par sa propre faute, ce qui devait être assimilé à un refus d'emploi convenable au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI. En qualifiant la faute de grave et en retenant la durée minimale prévue en pareil cas, l'ORP avait correctement tenu compte de l'ensemble des circonstances.

C. Par acte du 19 février 2018, complété le 13 mars 2018, C._____ a déféré la décision sur opposition précitée à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal en concluant à son annulation, et subsidiairement à sa réforme, en ce sens que seule une faute légère soit retenue avec une réduction de la durée de la suspension en conséquence. Elle fait valoir s'être vue remettre pour la première fois le 7 septembre

2017 par l'ORP une assignation pour un poste de garde d'enfants. Bien qu'elle ne remplissait pas la totalité des critères du profil recherché (véhicule, permis de conduire), elle répète avoir postulé le lendemain par mail à l'adresse électronique figurant dans la proposition d'emploi, mais sans toutefois avoir reçu de réponse à son courriel, l'employeur ne s'étant même pas donné la peine d'accuser réception de cet envoi. Ne maîtrisant pas « tous les outils informatiques », ni le français (oral / écrit), elle prétend avoir tout mis en oeuvre afin de respecter les injonctions de l'ORP. Elle allègue ensuite s'être entretenue, par téléphone du 11 septembre 2017 entre 10h et 10h15, avec sa conseillère X. _____ au sujet de l'offre d'emploi en question. Après lui avoir fait part du fait que cette proposition ne lui correspondait pas dès lors qu'elle n'a ni voiture ni permis de conduire et ne parle ni l'allemand ni le suisse allemand, son interlocutrice lui aurait immédiatement dit de « laisser tomber ». La recourante n'a par conséquent pas envoyé son dossier de candidature complet à l'employeur comme elle en avait l'intention. Elle réfute par ailleurs avoir reçu la lettre de rappel du 6 octobre 2017 de l'ORP en lui opposant l'impossibilité de prouver son envoi non recommandé. La recourante estime avoir commis tout au plus qu'une faute légère « vu que l'emploi proposé ne correspondait pas du tout à [sa] situation et qu'[elle] ne remplissai[t] pas deux des conditions de base de cet emploi ». A titre de mesures d'instruction, elle requiert son audition par le tribunal et la production de son journal par l'ORP relatif à sa « conversation téléphonique du 11 septembre 2017 entre 10h et 10h15 ».

Dans sa réponse du 26 avril 2018, le SDE propose le rejet du recours et la confirmation de la décision querellée. Produisant son dossier, il rappelle que la recourante disposait des outils nécessaires pour l'envoi d'un dossier de postulation complet par mail à l'employeur comme cela était demandé dans l'assignation du 7 septembre 2017.

Au terme d'un second échange d'écritures des 18 mai et 11 juin 2018, les parties ont chacune maintenu leur position respective compte tenu de l'absence d'éléments ou d'arguments nouveaux. La recourante met en doute le fait d'être tenue de postuler à tout emploi

auquel son profil ne correspond pas par la rédaction d'une lettre de motivation et la constitution d'un dossier complet alors même qu'elle sait d'emblée que sa candidature ne sera pas retenue. De son côté, l'intimé observe que l'impossibilité d'apporter la preuve de la notification de son courrier du 6 octobre 2017 ne permet pas d'appréhender la situation sous un angle distinct. S'agissant de l'appel du 11 septembre 2017 entre la conseillère en placement et la recourante, il informe que l'ORP n'enregistre pas ses conversations par téléphone, l'existence même de cet appel n'étant toutefois pas contestée.

E n d r o i t :

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

La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du total du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

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

2. Le litige porte en l'espèce sur la suspension de la recourante dans l'exercice du droit aux indemnités journalières durant trente-et-un jours, prononcée au motif qu'elle a refusé un emploi convenable de garde d'enfants - nounou, à plein temps, proposé via l'ORP de [...] par une famille habitant [...].

3. a) Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office de travail compétent, entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis.

b) L'assuré est notamment tenu d'accepter immédiatement tout travail convenable qui lui est proposé, en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 et 17 al. 3, 1^{ère} phrase, LACI). Le second alinéa de l'art. 16 LACI énumère une série de cas dans lesquels un travail n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté. N'est notamment pas réputé convenable au sens de cette disposition tout travail qui :

- a. n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail;
- b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée;
- c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré;

- d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable;
- e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail;
- f. 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 de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés;
- g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie;
- h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires; ou
- i. procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré.

c) En vertu de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré 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. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (TF C 141/06 du 24 mai 2007 consid.

3). La suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est toutefois 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 (TF 8C_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2 ; TFA C 152/01 arrêt du 21 février 2002 consid. 4).

Est assimilé à un refus d'emploi convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (ATF 122 V 34 consid. 3b ; TF C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3 ; TFA C 136/06 du 16 mai 2007 consid. 3 et les références citées). A cet égard, l'assignation doit être rédigée de manière à ce que le caractère officiel et obligatoire de l'injonction qu'elle contient ne puisse prêter à confusion (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, n. 61 *ad art.* 30 LACI, p. 316).

Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (TF 8C_865/2014 du 17 mars 2015 consid. 3 ; 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les arrêts cités). Il en va de même lorsque le chômeur ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou le fait tardivement, ou qu'il ne déclare pas expressément, lors de l'entrevue avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (TF 8C_476/2012 du 23 janvier 2013 consid. 2 ; 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 4.2 ; TFA C 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 4 et les références citées ; cf. RUBIN, *op. cit.*, n. 66 *ad art.* 30 LACI et les références citées, p. 317). Le seul fait qu'un emploi assigné ne correspond pas aux qualifications et aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser ou à faire échouer cette occasion de travail. Renoncer à un tel poste de transition, que l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre convenant

mieux, n'est pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (TF 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1 et les références citées).

4. En l'occurrence, le SDE soutient que la recourante est à l'origine de l'échec de sa postulation pour l'emploi convenable assigné par son ORP le 7 septembre 2017 (Proposition d'emploi - n°[...]). Il lui reproche à cet égard de n'avoir envoyé à l'employeur qu'un courriel contenant son numéro de téléphone en date du 8 septembre 2017 alors même que dans la proposition, il était demandé d'envoyer un dossier de candidature comprenant « un CV et les éventuels certificats de travail ». La recourante conteste ce point de vue.

Dans un premier moyen, elle soutient avoir adressé ses offres de service sans délai, bien qu'elle ne remplissait pas l'entier des critères du profil recherché (véhicule et permis de conduire) en alléguant que c'est la première fois qu'elle était assignée à un poste par l'ORP et qu'elle ne savait pas vraiment comment s'y prendre. Elle ajoute que ne maîtrisant pas « tous les outils informatiques », ni la langue française, elle a tout entrepris afin de respecter les injonctions de l'ORP. Elle précise qu'elle pensait envoyer son dossier plus tard dans l'éventualité où sa candidature était susceptible d'intéresser l'employeur car il s'agit de sa manière à elle de procéder pour ses recherches d'emploi.

Il convient de relever d'emblée que le poste proposé était « garde d'enfants - nounou », à 100%, auprès d'une famille habitant à [...]. Or l'assurée exerçait, depuis 2010, la profession de nounou - employée de maison au sein d'une famille [...]. Dans la version récente de son curriculum vitae (pièce 63), elle indiquait être à la recherche « d'une place de nounou - employée de maison à plein temps, idéalement dans la région de [...] ». Hormis qu'elle n'est pas titulaire du permis de conduire et n'a pas de véhicule, l'intéressée remplissait la totalité des autres critères posés, avec la précision que l'allemand ou le suisse-allemand était seulement un atout mais non une exigence indispensable au poste. Hormis ses seules affirmations, il n'y a aucun indice au dossier laissant à

penser que l'emploi assigné le 7 septembre 2017 n'était pas convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI et, par conséquent, exclu de l'obligation d'être accepté (cf. consid. 3b supra).

Cela précisé, le premier argument dont se prévaut la recourante doit être écarté. En effet, la proposition d'emploi du 7 septembre 2017 comporte sur sa page de garde la mention : « Postulation : dossier de candidature comprenant un CV et les éventuels certificats de travail à ORP de [...], M. [...], ch. [...], [...] ou par email à [...]@vd.ch » avec, en sa deuxième page, un avertissement clair sur le devoir d'accepter immédiatement tout travail convenable, ce qui implique l'obligation de postuler à toute proposition d'emploi. Cette mise en garde énonce qu'en application de l'art. 30 al. 1 LACI, l'ORP sanctionne dans son droit aux indemnités de chômage l'assuré qui refuse un emploi convenable, notamment s'il ne remet pas un dossier adéquat et complet. Or par l'envoi d'un courriel contenant son numéro de téléphone en date du 8 septembre 2017 à l'employeur, l'assurée n'a pas respecté cet avertissement écrit qu'elle ne conteste pas avoir lu. L'explication avancée pour justifier son comportement, à savoir que c'est la première fois qu'elle était assignée à un poste par l'ORP et qu'elle ne savait pas vraiment comment s'y prendre, n'est pas convaincante. La recourante avait en réalité déjà été assignée par le passé à des emplois par le biais de son ORP. Ainsi, elle avait notamment été assignée le 14 octobre 2014 (Proposition d'emploi - n°[...]) à un emploi auquel elle était aussi tenue de postuler par mail et qu'elle avait finalement décroché après avoir fait son offre de service (pièce 143). Elle savait par conséquent de quelle manière elle devait donner suite à l'assignation de l'ORP du 7 septembre 2017 et ne pouvait pas se permettre d'agir selon sa propre manière de procéder, à savoir qu'elle pensait envoyer son dossier plus tard dans l'éventualité où sa candidature était susceptible d'intéresser l'employeur. On ajoutera, par surabondance, qu'il lui était loisible, en cas de question, de contacter l'ORP avant la fin du délai de postulation. La recourante n'est pas non plus crédible lorsqu'elle explique ne pas maîtriser « tous les outils informatiques », ni le français afin d'excuser le comportement reproché. D'une part plusieurs curriculum vitae figurent à son dossier (pièces 63,

85 et 101) et il apparaît d'autre part qu'elle bénéficiait, lors des faits litigieux, d'un soutien dans ses recherches d'emploi dans le cadre du programme d'emploi temporaire (PET) organisé par la société coopérative «[...]» à [...], en qualité de couturière à 100% auprès de l'entreprise [...] à [...], débuté le 17 juillet 2017. Le SDE rappelle à ce propos qu'une formation à la technique de recherches d'emploi était dispensée dans le cadre de cette mesure et que l'assurée pouvait faire appel aux formateurs à raison d'une après-midi par semaine. Il suit de là que l'intéressée disposait en réalité des outils nécessaires sur le plan technique et du soutien de l'ORP pour l'envoi d'un dossier de candidature complet par courriel à l'employeur, comme cela lui était expressément demandé.

La recourante se prévaut également d'une entrevue téléphonique du 11 septembre 2017 avec sa conseillère en placement lors de laquelle elle lui a fait remarquer que le poste en question ne le lui « correspondait pas vraiment ». Lors de cette conversation, la recourante affirme que sa conseillère ORP lui aurait immédiatement dit de « laisser tomber », ce qui l'aurait dissuadée d'envoyer son dossier de postulation complet à l'employeur.

La conversation téléphonique du 11 septembre 2017 dont l'existence n'est pas contestée par l'intimé, n'a pas fait l'objet d'un enregistrement de la part de l'ORP. Sous réserve de ses propres affirmations, la recourante ne peut donc pas s'y référer. Ses allégations sont d'autant plus improbables qu'il ressort de l'entretien de conseil du 14 novembre 2017 qu'elle a lu le passage de son acte d'opposition du 6 novembre 2017 à sa conseillère en placement où cette dernière lui dit de « laisser tomber », ce que la conseillère a toutefois formellement contesté en indiquant : « En aucun cas, je ne lui demanderais ni à d'autres personnes de laisser tomber un poste pour lequel on assigne un DE ». S'ajoute à cela que si la conseillère ORP lui avait effectivement dit de « laisser tomber », elle aurait ensuite annulé l'assignation du 7 septembre 2017 par écrit. Or il n'y a pas trace au dossier d'un tel document. La recourante ne peut donc à nouveau pas être suivie dans ses explications.

Enfin et comme l'observe à raison l'intimé dans sa duplique, quand bien même il n'est certes pas en mesure d'apporter la preuve de la notification à la recourante de la lettre du 6 octobre 2017 de l'ORP, cet élément, postérieur de près d'un mois au manquement reproché, ne permet de toute manière pas d'apprécier différemment la situation.

Force est de constater qu'en raison de son comportement – soit le choix de contacter dans un premier temps l'employeur et de lui faire parvenir son dossier de postulation complet dans un second temps, si celui-ci est intéressé par son dossier et reprend contact avec elle –, sans tenir compte des instructions de l'ORP, la recourante s'est accommodée du risque que l'emploi assigné le 7 septembre 2017 soit occupé par quelqu'un d'autre et a laissé échapper une possibilité concrète de retrouver un emploi convenable. Conformément à la jurisprudence susmentionnée (cf. consid. 3c supra), un tel comportement est assimilable à un refus d'emploi et entraîne une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 let. d LACI).

5. La suspension étant fondée dans son principe, il reste à qualifier la faute, puis prononcer la quotité de la suspension.

a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours. Elle est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI).

L'obligation d'accepter un emploi convenable constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, 1^{ère} phrase, LACI ; RUBIN, Assurance-chômage : Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 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 trente-et-un à soixante 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 ; TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2). Dès lors, même en cas de refus d'emploi, 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 justifiant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement. Constituent notamment de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte, le salaire offert, l'horaire de travail et la situation personnelle de l'assuré. En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente, l'imprécision de la description du poste assigné, ou encore le fait que l'assuré ait tardé à présenter ses services (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, n. 117 *ad art.* 30 LACI et les références citées, p. 329). L'inobservation de l'obligation d'accepter un emploi convenable est donc considérée en principe comme une faute grave sanctionnée d'au minimum trente-et-un jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage (DTA 1999 p. 136 ; RUBIN, *op. cit.*, n. 60 *ad art.* 30 LACI, p. 315).

b) Dans le cas présent, l'intimé a qualifié de grave la faute commise par la recourante et confirmé la fixation de la durée de la suspension décidée par l'ORP. En l'absence de circonstances particulières, il ne saurait être retenu que l'intimé a commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en infligeant à l'intéressée une suspension de son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de trente-et-un jours, ce qui correspond par ailleurs au minimum légal prévu en cas de faute grave (cf. art. 45 al. 3 let. c OACI). Au vu de la mise en garde expresse qui y figure, la recourante ne pouvait ignorer le caractère obligatoire de l'assignation remise. Il n'existe dès lors aucun motif justifiant de réduire la sanction en la fixant en-dessous du minimum prévu par l'art. 45 al. 3 let. c OACI. Par ailleurs, dans la mesure où l'autorité doit prendre en considération d'éventuels antécédents et prolonger en conséquence la

durée de la suspension (art. 45 al. 5 OACI), *a contrario*, l'absence d'antécédents, respectivement un comportement exemplaire, ne constituent pas des facteurs autorisant la réduction de la sanction.

La suspension d'une durée de trente-et-un jours respecte ainsi le principe de proportionnalité et est conforme à l'art. 45 al. 3 let. c et al. 4 let. b OACI, de sorte qu'elle doit être confirmée.

6. Le dossier est complet, permettant ainsi à la juge unique de statuer en pleine connaissance de cause. Un complément d'instruction apparaît inutile et les requêtes formulées en ce sens par la recourante dans son écriture complémentaire du 13 mars 2018 – laquelle a d'ailleurs eu largement la possibilité de s'exprimer au cours de ses écritures –, doivent dès lors être rejetées. Le juge peut en effet mettre fin à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son avis (ATF 134 I 140 consid. 5.3, 131 I 153 consid. 3 et 130 II 425 consid. 2 ; cf. TF 9C_748/2013 du 10 février 2014).

7. En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision litigieuse confirmée.

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 la recourante – au demeurant non assistée par un mandataire professionnel – n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA *a contrario* ; art. 55 al. 1 LPA-VD).

**Par ces motifs,
la juge unique
p r o n o n c e :**

- I. Le recours est rejeté.

- II. La décision sur opposition rendue le 22 janvier 2018 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 :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- C. _____,
- Service de l'emploi, Instance juridique chômage,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

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).

Le greffier :