

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 15 juillet 2019

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

Cause pendante entre :

K. _____, 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. K._____ (ci-après : l'assurée ou la recourante) est née en [...]. De nationalité [...], mariée et titulaire d'un permis de séjour « B » en Suisse, elle s'est inscrite en tant que demandeuse d'emploi, à 80 %, auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...], le 4 septembre 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. Elle était indemnisée sur la base d'un gain mensuel assuré de 2'353 francs.

Le 7 septembre 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 de femme de ménage, d'employée de maison ou de garde d'enfants. Selon les curriculum vitae transmis (pièces 74 et 88), sans formation professionnelle mais au bénéfice de seize années d'expérience dans l'accomplissement des tâches ménagères ainsi que la garde et les soins aux enfants, l'assurée bilingue (espagnol / français), a travaillé comme gouvernante / femme de ménage pour le compte de plusieurs familles de la région genevoise.

Le 25 septembre 2018, l'ORP a assigné l'assurée à un poste de femme de chambre à Nyon pour le compte de la société A. _____ SA, à [...] (proposition d'emploi - n°[...]). Cet emploi, au taux de « 50 jusqu'à 100 % », était disponible de suite. Les impératifs du poste et le profil recherché étaient les suivants :

“Description du poste :

Afin de compléter notre équipe housekeeping, nous recherchons des Femmes de chambre

Lieu de travail : Nyon

Date d'entrée : au plus vite

Type de contrat : à durée indéterminée / au minimum 20 heures de

travail par semaine

Disponibilité : du lundi au dimanche en rotation*, entre 8h00 et 17h30 *(les jours de congés ne sont pas fixes)

Salaire : horaire, selon la CCNT de l'hôtellerie

Missions principales :

Sous la supervision de la Gouvernante, vous êtes en charge de répondre aux demandes des clients, du maintien de la propreté des chambres selon les standards d'hygiène. Vous êtes la garante du bon état de propreté des offices et de votre matériel de travail. A la demande des gouvernantes, vous devez effectuer d'autres missions d'entretien en dehors des chambres.

Compétences particulières :

Vous avez la faculté à travailler seule comme en équipe. Votre sens de l'organisation, votre gestion du stress, votre ponctualité, votre sens du détail, votre rapidité, mais également votre flexibilité sont des qualités indispensables pour le métier de femme de chambre.

Profil requis :

- permis de séjour valable
- casier judiciaire vierge
- maîtrise du français
- très bonne présentation
- garde d'enfant assuré
- très bonne condition physique

Une connaissance des techniques et des produits de nettoyage ainsi qu'une expérience dans le domaine de l'hôtellerie sont des atouts."

L'assurée était tenue d'adresser son dossier de candidature à l'employeur par courrier, mail ou téléphone, dans un délai fixé au 28 septembre 2018. Elle était en outre 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.

Par email envoyé le 11 octobre 2018 à sa conseillère en placement, l'assurée a informé qu'après sa postulation du 25 septembre 2018 l'employeur lui avait téléphoné pour savoir si elle était intéressée par le poste, avec la garantie d'un minimum de vingt heures de travail par semaine, weekends inclus. Malgré sa demande expresse, elle n'avait pas

obtenu de précision sur le salaire proposé. Elle a dit avoir fait part de son intérêt pour le poste, mais qu'elle ne pouvait pas se décider pour la conclusion d'un contrat en l'état des choses ; en effet, elle avait un rendez-vous d'embauche avec un autre employeur prévu le 17 octobre 2018 pour deux postes de travail à plein temps. Elle a répondu à sa conseillère ne pas avoir pu prioriser un emploi à mi-temps alors même qu'elle était potentiellement en mesure d'en décrocher un à 100 %, et partant sortir du chômage. Elle précisait, outre que le poste assigné n'aurait pas permis d'abrégé son chômage compte tenu du salaire fixé par la CCNT de l'hôtellerie, que cet emploi n'était de toute manière pas convenable car ne tenant pas compte de sa situation personnelle en ce sens que sa vie de famille aurait été perturbée par son travail les weekends.

Au terme d'un échange de courriels des 22 et 23 novembre 2018, la collaboratrice en charge du dossier de l'assurée auprès de la société A. _____ SA a indiqué que si elle avait bien postulé, l'intéressée avait ensuite refusé le poste convoité car elle souhaitait travailler uniquement à 100 %.

Le 4 décembre 2018, l'ORP section « Affaires juridiques » de [...] a demandé à l'assurée de se déterminer, par écrit et dans un délai de dix jours, sur le refus d'un emploi convenable qui lui était reproché. Il était indiqué par ailleurs que tous les moyens de preuve éventuels devaient être joints à sa réponse.

Dans ses explications du 14 décembre 2018, l'intéressée a contesté les renseignements donnés par l'employeur en alléguant qu'il ressortait de ses recherches mensuelles qu'elle offrait ses services également pour des emplois à temps partiel. Contactée par téléphone le 11 octobre 2018 par la société A. _____ SA ensuite de sa postulation du 25 septembre précédent, elle a indiqué avoir signalé, qu'après vérifications, l'emploi proposé n'était pas convenable car impliquant de travailler le weekend alors que son époux ne travaillait pas à ce moment-là, et donc sans tenir compte de sa situation personnelle. Elle a poursuivi

en mentionnant que l'employeur avait refusé de lui communiquer le montant du salaire alors qu'il aurait pu la renvoyer à celui de la convention collective nationale de travail (CCNT) pour les hôtels, restaurants et cafés. Elle a invoqué par ailleurs le fait de ne pas se voir assigner à un poste qui s'exécute également les dimanches sans y avoir consenti au préalable. Elle opposait encore que du travail sur appel impactait son aptitude au placement et n'était donc pas convenable. Elle s'estimait dès lors en droit de refuser l'emploi assigné le 25 septembre 2018 par sa conseillère en placement.

Par décision du 19 décembre 2018, l'ORP a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité de chômage pour trente-et-un jours à compter du 12 octobre 2018 en application de l'art. 30 al. 1 let. d LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0). Il était indiqué que l'emploi assigné en qualité de femme de chambre pour le compte de la société A. _____ SA correspondait aux capacités professionnelles de l'intéressée et était convenable à tout point de vue - avec la précision qu'un poste ne procurant qu'un gain intermédiaire doit être accepté dans la mesure où l'assuré peut prétendre à des indemnités compensatoires -, de sorte qu'une suspension devait être prononcée. La durée de la suspension infligée tenait compte du fait que le salaire mensuel brut de l'emploi refusé se serait élevé à 1'774 francs.

Le 1^{er} février 2019, l'assurée, agissant par Me Sara Giardina, s'est opposée à cette décision dont elle demandait l'annulation. Elle a fait valoir, en substance, avoir été recontactée par l'employeur par téléphone peu de temps après sa candidature pour lui annoncer qu'aucun poste n'était à repourvoir. Elle indiquait avoir postulé, en parallèle, auprès des hôpitaux d[...] et de [...] puis s'être entretenue le 17 octobre 2018 avec cet autre employeur ; elle avait toutefois reçu une réponse négative le 1^{er} novembre suivant (cf. pièce n° 4 du bordereau de pièces joint). Elle expliquait avoir été recontactée par A. _____ SA le 11 octobre 2018 afin de savoir si elle était intéressée par le poste proposé. Elle dénonçait « le ton et les discours contradictoires des interlocuteurs de cette

entreprise » ; elle n'avait pas été renseignée sur le montant exact du salaire proposé, à savoir dans quelle catégorie de travailleurs définie par la CCNT elle se trouvait, mais avait uniquement été interrogée sur son intérêt ou non pour le poste. N'étant pas de langue maternelle française, elle prétendait avoir été déstabilisée par cette attitude et ne pas avoir été en mesure d'accepter ni de refuser le poste. Elle a précisé que le comportement de l'employeur lui avait inspiré de la méfiance, que celui-ci aurait au contraire dû la renseigner sur le salaire proposé et attendre sa réponse quelques jours selon le résultat de l'entretien d'embauche pour les postes convoités aux hôpitaux d[...] et de [...]. Elle s'est plainte également du comportement « déplacé et agressif » de la société A. _____ SA. Elle a relevé en outre ne pas comprendre la manière dont l'ORP avait calculé le salaire pour l'emploi assigné. Dans ces conditions, elle maintenait avoir refusé un emploi pas convenable.

Par décision sur opposition du 19 mars 2019, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), a partiellement admis l'opposition de l'assurée et réformé la suspension décidée le 19 décembre 2018 en ce sens que le salaire mensuel brut de l'emploi refusé s'élevait à 1'772 francs. Il a retenu que ne disposant pas d'un précontrat ou d'une promesse ferme d'embauche de la part d'un autre employeur au moment où la société A. _____ SA lui avait proposé un emploi disponible immédiatement le 11 octobre 2018, l'intéressée ne pouvait valablement se prévaloir du fait qu'elle attendait de participer à un entretien d'embauche le 17 octobre suivant et d'avoir le résultat de cette entrevue avant de confirmer ou non son intérêt pour le poste proposé. Le refus signifié le 1^{er} novembre 2018 par l'autre employeur attestait que l'assurée n'avait aucune certitude quant à sa reprise d'emploi, étant précisé qu'il n'était pas acceptable de faire attendre la société A. _____ SA plus de trois semaines avant de lui donner une réponse. En outre, étant informée au travers de l'assignation du 25 septembre 2018 que la rémunération était fixée par la CCNT de l'hôtellerie-restauration, l'intéressée était en mesure de consulter par elle-même sa catégorie salariale. Il demeurerait que lorsque l'employeur l'avait contactée par téléphone afin de lui demander de confirmer son intérêt pour le poste, celui-ci pouvait attendre de sa part que l'assurée confirme

son intérêt et qu'elle attende ensuite de s'entretenir avec lui pour discuter la question de son salaire. L'emploi proposé était convenable sans que les explications de l'intéressée quant au montant du salaire ou au travail certains samedis ou dimanches n'y changent quelque chose. En qualifiant la faute commise de grave et en retenant la durée minimale prévu en pareil cas, l'ORP avait correctement tenu compte des circonstances.

B. Par acte du 11 avril 2019, K. _____ a déféré cette décision sur opposition devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant à son annulation. Elle rappelle qu'étant rémunéré au tarif horaire selon la CCNT de l'hôtellerie, l'emploi litigieux était de durée indéterminée avec au minimum vingt heures de travail hebdomadaire et un taux d'activité de 50 jusqu'à 100 %, ainsi qu'une disponibilité du lundi au dimanche sans jours de congé fixes. Reprenant ses explications du 14 décembre 2018, elle fait valoir qu'en prévoyant un taux d'occupation variable de 50 à 100 %, soit avec une part de travail sur appel (vingt-deux heures par semaine) supérieure à celle d'occupation garantie (vingt heures par semaine), ce poste exigeait « du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie » et n'était pas convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. a et g LACI. Elle répète en outre ne pas rechercher que des emplois à 100 %, mais également offrir ses services pour des places de travail à temps partiel.

Dans sa réponse du 10 mai 2019, le SDE a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision querellée. Il observe que l'emploi proposé ne prévoyait pas à proprement parler un engagement sur appel et que quand bien même cela aurait été le cas, il n'exigeait pas une disponibilité constante de sorte que la recourante restait libre d'accepter un autre emploi durable en parallèle aux vingt heures de travail garanties.

Au terme d'un second échange d'écritures des 4 et 14 juin 2019, les parties ont chacune indiqué maintenir leurs positions respectives sans invoquer d'arguments supplémentaires.

E n d r o i t :

1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 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]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

b) En l'occurrence, déposé en temps utile compte tenu des fêtes pascales 2019 (art. 38 al. 4 let. a LPGA) auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr. (cf. consid. 2 infra), la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

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 femme de chambre, au taux de « 50 jusqu'à 100 % » et de durée indéterminée, proposé via l'ORP de [...] pour le compte de la société A. _____ SA.

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, première 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). Le refus d'un emploi ne présuppose pas un refus explicite d'accepter l'emploi. Des manifestations peu claires, un manque d'empressement faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé, voire un désintérêt manifeste constituent déjà des comportements assimilés, selon la jurisprudence, à un refus d'emploi. Plus le nombre d'activités entrant en considération est restreint, plus l'assuré doit manifester une attitude franchement positive à l'endroit du poste à repourvoir (RUBIN, *op. cit.*, n. 66 *ad art.* 30 LACI et les références citées, p. 317).

4. a) En l'occurrence, la recourante conteste se voir reprocher le refus d'un emploi convenable assigné par l'ORP le 25 septembre 2018 (proposition d'emploi - n°[...]). Elle s'estime, pour sa part, en droit de refuser l'emploi de femme de chambre proposé par la société A. _____ SA qui n'était pas convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. a et g LACI ; à ses yeux, l'emploi litigieux prévoyait un engagement sur appel exigeant de sa part une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie. Elle soutient par ailleurs avoir expliqué ne pas avoir expressément refusé le poste qui lui était proposé, avec la

précision que ses recherches l'étaient aussi pour des emplois à temps partiel.

b) Il convient tout d'abord de relever que la recourante ne conteste pas avoir reçu l'assignation du 25 septembre 2018 pour l'emploi au taux de 50 à 100 % de durée indéterminée comme femme de chambre, et disponible de suite, auprès de la société A. _____ SA.

Contrairement à ce que soutient la recourante, et même si la loi n'interdit pas le travail sur appel (ATF 125 III 67 consid. 3d ; TFA C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6), l'emploi litigieux ne prévoyait pas un engagement sur appel. En effet, un minimum de vingt heures de travail par semaine était garanti sur la base d'un contrat de travail de durée indéterminée ; la proposition d'emploi précisait toutefois que l'engagement pouvait aller jusqu'à un taux d'activité de 100 %. De plus et même si par impossible il s'agissait de travail sur appel, le poste litigieux n'aurait pas exigé de la recourante une disponibilité constante ; la Convention collective de travail pour les hôtels, restaurants et cafés prévoit en effet que l'employé a la possibilité de refuser les prestations de travail sur appel. Ainsi dans tous les cas, la recourante aurait donc eu la liberté d'accepter un autre emploi durable en parallèle aux vingt heures de travail par semaine garanties.

Force est de constater que l'assurée a d'emblée refusé le poste litigieux sur la base d'autres considérations. A l'aune de ce qui précède et en l'absence d'indices contraires, l'existence d'une relation de travail sur appel reste du niveau de l'hypothèse et il convient dès lors de s'en tenir à la présomption d'un travail convenable à tout point de vue. Le corollaire de cet état de fait est que l'on était en droit d'attendre de la recourante qu'elle manifeste son intérêt auprès de l'employeur comme on va le voir ci-après.

c) En l'espèce, il est reproché à la recourante d'avoir refusé un emploi convenable de femme de chambre proposé par la société A. _____ SA. A cet égard, il convient de relever que le refus d'un

emploi ne présuppose pas un refus explicite d'accepter l'emploi. Des manifestations peu claires, un manque d'empressement faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé, voire un désintérêt manifeste constituent déjà des comportements assimilés, selon la jurisprudence, à un refus d'emploi. Plus le nombre d'activités entrant en considération est restreint, plus l'assuré doit manifester une attitude franchement positive à l'endroit du poste à repourvoir (cf. consid. 3c supra).

Ainsi, bien que la recourante ait indiqué ne pas avoir explicitement refusé l'emploi qui lui était proposé, il ressort de ses explications que l'employeur lui a téléphoné le 11 octobre 2018 pour lui demander si elle était intéressée par le poste susmentionné, qu'elle a alors cherché à obtenir des précisions quant au salaire proposé et qu'elle voulait un délai pour répondre, compte tenu du fait qu'elle devait participer à un autre entretien d'embauche le 17 octobre suivant pour des postes à plein temps. Or, conformément à la jurisprudence rappelée ci-avant, et comme le retient l'intimé à raison dans sa décision, on aurait été en droit d'attendre de l'assurée qu'elle manifeste immédiatement son intérêt pour le poste qui lui était proposé – quitte à attendre une future entrevue pour discuter des modalités de son engagement (salaire, etc.).

d) Il suit de là qu'en raison de son comportement – soit le choix de ne pas faire immédiatement part de son intérêt pour le poste convoité à l'employeur lors de leur entrevue par téléphone –, la recourante s'est accommodée du risque que l'emploi assigné le 25 septembre 2018 soit occupé par quelqu'un d'autre et a ainsi laissé échapper une possibilité concrète de retrouver un emploi convenable. Conformément à la jurisprudence susmentionnée, c'est dès lors à raison que l'intimé a considéré qu'un tel comportement constitue 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 à 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, première 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 tout en admettant que le salaire mensuel brut de l'emploi refusé s'élevait à 1'772 fr. en lieu et place du montant de 1'774 fr. calculé précédemment. 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. 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*).

**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 19 mars 2019 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 :

- K. _____,
- 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 :