

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 4 juin 2020

Composition : Mme BRÉLAZ BRAILLARD, juge unique
Greffière : Mme Neurohr

Cause pendante entre :

M. _____, à [...], recourant, représenté par Me Yero Diagne, avocat à Lausanne,

et

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

Art. 43 al. 1 et 46 LPGA ; art. 17 al. 1 et 30 al. 1 let. d LACI.

E n f a i t :

A. M. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1977, au bénéfice d'un Certificat fédéral de capacité de monteur électricien, a travaillé en cette qualité auprès de différents employeurs puis comme superviseur réseau FTTH [fibre optique jusqu'au domicile] dès 2014. Il a été licencié de ce dernier emploi avec effet au 31 octobre 2017 et s'est inscrit depuis le 1^{er} novembre 2017 en qualité de demandeur d'emploi à plein temps auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP).

Lors d'un entretien du 21 novembre 2018 avec son conseiller ORP, l'assuré a expliqué qu'il était en attente d'un éventuel deuxième entretien chez X. _____, à [...].

Le 20 décembre 2018, l'assuré a été assigné à un emploi de technicien électricité domotique auprès de C. _____ Sàrl, au taux de 100 %. Sous la description du poste, il était spécifié que l'entreprise installatrice d'équipements électriques et spécialisée dans les solutions de domotique recherchait un technicien en poste fixe/CDI pour installer, concevoir et proposer des installations de domotique.

Lors d'un entretien du 3 janvier 2019 avec son conseiller ORP, l'assuré a indiqué avoir reçu une réponse négative de X. _____, sans recevoir d'explication claire. Son conseiller lui a conseillé de contacter la société afin d'en obtenir.

Selon un procès-verbal d'entretien de conseil du 6 février 2019, l'assuré avait eu un entretien chez X. _____ après avoir postulé à nouveau dans un autre département. Il devait encore s'y rendre le lundi 11 février 2019. Il a ajouté avoir également un entretien de prévu le 8 février 2019 à la suite d'une assignation du mois de décembre 2018.

Par courrier du 11 février 2019, se référant à l'entretien d'embauche qui avait eu lieu le 8 auprès de C._____ Sàrl, l'ORP a constaté que, selon le retour de l'employeur, l'assuré n'avait pas respecté les usages en matière de candidature, notamment en refusant la proposition d'effectuer deux jours de stage d'essai lors du mois de février 2019. Son attitude avait dès lors contribué à prêter ses chances d'engagement, ce que l'ORP assimilait à un refus d'emploi. L'assuré était invité à fournir ses explications à ce propos.

Sur une capture d'écran du système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA) relative à l'assignation du 20 décembre 2018, on peut lire ce qui suit :

« Reçu 21.12.18 /psa
+ OK envoi chez client /psa
+ DE [demandeur d'emploi] pas motivé selon itw client : « Pas le temps de faire 2 jours de SE [stage d'essai] en février, car trop occupé... éventuellement en mars? --> client renonce car DE visiblement pas motivé /psa »

Dans une note juridique du 11 février 2019, l'ORP a relevé qu'une sanction de 31 jours devait être prononcée en lien avec le poste à 100 % pour une durée indéterminée assigné le 20 décembre 2018. Le gain assuré de l'assuré s'élevait à 5'962 fr., soit une indemnité-journalière de 192 fr., alors que le salaire de l'employeur s'élevait à 4'700 fr., selon une « CCT Unia », soit un salaire journalier de 216 francs.

Par courriel du 12 février 2019, l'assuré a contesté avoir refusé la proposition de stage de C._____ Sàrl. Il a précisé avoir demandé de le reporter car il avait déjà un poste en vue dans une autre société qui lui avait aussi proposé de faire des jours d'essai « avec plusieurs entretiens de prévu jusqu'à l'entretien (la procédure étant longue dans ce genre de société), mais vu leur changement de programme entre temps, [il ne savait] pas exactement quel jour c'était, il [lui] était donc impossible de donner à C._____ Sàrl son aval dans l'immédiat pour ne pas interférer ». Il a ajouté que le poste chez X._____ l'intéressait fortement. Comme X._____ lui avait demandé avant, la priorité lui revenait. Il a ajouté que, de toute manière et après réflexion, il n'avait pas les compétences en

programmation nécessaires pour le poste chez C._____ Sàrl. La société lui avait également dit qu'elle l'appellerait en début de semaine, ce qu'elle n'avait pas fait. Il aurait alors pu lui parler du retrait de sa candidature avant qu'elle ne réponde à l'ORP.

Par décision du 14 février 2014, l'ORP a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assuré pendant 31 jours à compter du 22 décembre 2018, en raison du refus de la proposition formulée par C._____ Sàrl lors d'un entretien du 8 février 2019 d'effectuer deux jours de stage d'essai lors du mois de février 2019. L'ORP a estimé que l'emploi correspondait aux capacités de l'assuré et était convenable à tout point de vue. Les explications fournies par l'intéressé ne permettaient en outre pas d'éviter une suspension.

Le 21 février 2015, l'assuré, représenté par Helsana Protection Juridique SA, a formé opposition contre la décision du 14 février 2019.

Par courrier du 11 mars 2019, l'assuré, désormais représenté par son conseil, a motivé son opposition. Contestant avoir refusé d'effectuer un stage d'essai de deux jours, il avait demandé à pouvoir les effectuer à la fin du mois de février 2019 en raison d'un autre stage prévu les 11, 14 et 15 février 2019 pour la société X._____ selon une demande formulée lors d'un entretien du 5 février ainsi que de cinq entretiens prévus avec des employeurs potentiels entre le 15 et le 25 février 2019. Son attitude démontrait son souhait de maximiser ses chances d'engagement auprès de plusieurs employeurs potentiels. L'assuré a relevé n'avoir trouvé aucune trace du « retour de l'employeur » à l'ORP dans son dossier, ce qui constituait une violation de son droit d'être entendu. Il s'est également étonné de la chronologie des faits en ce sens que les 11 et 14 février 2019, l'ORP avait adressé une première lettre de reproche suivie d'une décision de suspension, alors que le mois de février 2019 n'était pas écoulé et que C._____ Sàrl pouvait encore le rappeler pour convenir des dates du stage d'essai. La quotité de la sanction était également disproportionnée. L'assuré a encore contesté le caractère

convenable de l'emploi assigné auprès de C._____ Sàrl, relevant n'avoir aucune connaissance en domotique.

L'assuré a indiqué à son conseiller ORP, lors d'un entretien du 18 mars 2019, qu'il avait fait un stage de deux jours chez X._____. Le conseiller ORP a précisé ne pas avoir saisi de stage car l'assuré ne souhaitait pas que l'employeur doive compléter des papiers et que cela soit négatif pour lui. L'assuré confirmait cela pour les deux fois où il avait effectué un stage auprès de cette société. L'intéressé était en outre dans l'attente d'une réponse de la Ville de [...] pour le poste auquel il avait été assigné le 26 février dernier et avait eu un entretien le 7 mars.

Par courriel du 29 mars 2019, l'assuré a informé l'ORP avoir reçu la confirmation d'engagement de la part de la Ville de [...], à partir du 1^{er} avril 2019. Le jour même, l'ORP a procédé à l'annulation de son inscription.

Par décision sur opposition du 5 avril 2019, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), a rejeté l'opposition de l'assuré. Il a considéré qu'il découlait de la réponse de l'assuré du 12 février 2019 qu'il n'était pas intéressé par le poste proposé par C._____ Sàrl. Le SDE a souligné que l'assuré ayant indiqué qu'il était « impossible » d'accepter la proposition de cette société dans l'immédiat, celle-ci n'allait pas attendre qu'il lui fasse part de son éventuel intérêt pour le poste, ce qui expliquait « sans doute que l'employeur ait informé l'ORP le 11 février 2019 qu'il avait refusé d'effectuer les jours d'essai qu'il proposait ». L'assuré ne pouvait dès lors reprocher à l'ORP d'avoir rendu une décision de sanction le 14 février 2019 déjà. Le SDE a ajouté que l'intéressé n'avait aucune raison objective de décliner la proposition de stage d'essai de C._____ Sàrl puisque, comme expliqué dans son courrier du 12 février 2019, X._____ n'avait pas encore fixé les dates de stage. Le fait d'accepter la proposition de C._____ Sàrl ne faisait ainsi pas obstacle à la poursuite des pourparlers avec la société X._____. S'agissant du caractère convenable de l'emploi proposé, le SDE a précisé que ce n'était pas à l'assuré mais à l'employeur de juger de

l'adéquation de ses compétences aux exigences du poste. L'intéressé ne pouvait par ailleurs pas se prévaloir de la disposition légale permettant aux assurés de refuser des postes exigeant des aptitudes supérieures à celles qu'ils possèdent. La loi ne protégeait en effet pas les assurés qui refusaient des emplois qui exigeaient moins de qualifications que celles dont ils pouvaient se prévaloir. Enfin, la durée de la suspension était proportionnelle à la gravité de la faute et correspondait à la sanction minimale en cas de faute grave.

B. Par acte du 15 mai 2019, M. _____, toujours représenté par son conseil, a interjeté recours devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition du 5 avril 2019, concluant principalement à sa réforme en ce sens que l'opposition soit admise, la décision du 14 février 2019 soit modifiée et qu'aucune suspension du droit à l'indemnité ne soit prononcée subsidiairement à ce que seule une suspension d'une durée équivalente au minimum prévu par la loi (un jour) en cas de faute légère soit prononcée. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation de la décision litigieuse et à son renvoi à l'intimé pour nouvelle décision au sens des considérants. Réitérant ses arguments, il a ajouté que l'intimé n'avait pas instruit la question de savoir si le stage d'essai aurait eu de bonnes chances de déboucher sur la conclusion d'un contrat, condition à établir pour assimiler une interruption du processus de stage d'essai à un refus d'emploi. L'intimé omettait de spécifier que l'assuré avait précisé, dans son courrier du 12 février 2019, « de toute manière et après réflexion » avant d'indiquer qu'il aurait retiré sa candidature si C. _____ Sàrl l'avait rappelé. Cette réflexion était ainsi réalisée *a posteriori*, soit après que l'ORP lui ait adressé son courrier. Enfin, le domaine de la domotique était un domaine spécifique et spécialisé impliquant des connaissances supérieures en programmation informatique dont il ne disposait pas. L'emploi n'était donc pas convenable.

Par réponse du 27 juin 2019, l'intimé a conclu au rejet du recours. Il a d'abord souligné que le « retour de l'employeur » dont le recourant déclarait tout ignorer était décrit dans la lettre de l'ORP du 11

février 2019. Le recourant se contentait en outre d'alléguer que C. _____ Sàrl lui aurait proposé de le rappeler la semaine suivante pour convenir d'une date pour le stage d'essai. Si tel avait été le cas, cette société n'avait aucune raison d'informer l'ORP « le 11 février 2019 au plus tard » que le recourant avait refusé sa proposition d'effectuer un stage d'essai. Répondant au grief de la rapidité avec laquelle l'ORP avait rendu sa décision de sanction, l'intimé a souligné que l'ORP s'était fondé sur la réponse du recourant du 12 février 2019 qui ne laissait planer aucune ambiguïté quant à sa motivation pour le poste. Concernant le caractère convenable de l'emploi, il a constaté que si la société avait jugé que les aptitudes du recourant ne convenaient pas aux exigences du poste, elle ne lui aurait pas proposé d'effectuer un stage d'essai. En outre, il n'était pas déterminant de savoir si les jours d'essai auraient eu de bonnes chances de déboucher sur la conclusion d'un contrat, puisque la suspension du droit à l'indemnité n'était pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif. Seul comptait le fait que la possibilité d'obtenir le poste existait. Or, en refusant la proposition de la société d'effectuer le stage d'essai, le recourant s'était privé de cette possibilité.

Répliquant le 8 août 2019, le recourant a notamment précisé que si C. _____ Sàrl avait réellement été intéressée par la candidature du recourant, elle l'aurait rappelé comme cela était convenu. Il était également erroné de partir du présupposé qu'en raison de l'intérêt d'une société pour le dossier d'un candidat, celui-ci répondait forcément aux exigences du poste. Il fallait plutôt examiner la formation et l'expérience du candidat. Or, le recourant n'avait qu'une formation de monteur électricien et avait œuvré à une seule reprise comme superviseur.

Dans une duplique du 28 août 2019, l'intimé a relevé avoir déduit du courrier du 12 février 2019 du recourant l'absence de motivation pour la proposition de C. _____ Sàrl, indépendamment du fait qu'il attendait qu'elle le rappelle pour convenir d'une date. En outre, en privilégiant la proposition de X. _____ au détriment de celle de C. _____ Sàrl, le recourant s'était privé d'une occasion de conclure un contrat de travail et avait pris le risque de prolonger fautivement son chômage.

Par courrier du 12 septembre 2019, le recourant a maintenu ses conclusions.

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 [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 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 auprès du tribunal compétent (art. 38 al. 4 let. a LPGA ; art. 96 al. 1 let. a et 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., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte sur le point de savoir si l'intimé était fondé à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours au motif que son comportement était assimilable à un refus d'emploi convenable.

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 du travail

compétent, entreprendre tout ce qu'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.

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).

b) 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 précité consid. 3 ; TFA C 136/06 du 16 mai 2007 consid. 3 et les références citées).

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_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les arrêts cités).

4. a) 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 mais que parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2).

b) Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 157 consid. 1a ; 121 V 204 consid. 6c et réf. cit.). 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 130 I 180 consid. 3.2 ; ATF 125 V 193 consid. 2). Lorsque l'art. 46 LPGa n'est pas respecté, le fardeau de la preuve peut être renversé, passant ainsi vers l'assureur, pour autant que la violation de cet article soit la cause pour l'assuré de l'impossibilité de fournir une preuve (ATF 138 V 218 consid. 8.1 ; TF 9C_207/2017 du 8 septembre 2017 consid. 5.2 ; 9C_570/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5 ; Guy Longchamp, in : Dupont/Moser-Szeless [éd.], Commentaire romand de la loi sur la partie générale des assurances sociales, Bâle 2018, n° 18 ad art. 46 LPGa).

5. a) Le devoir général de tenue des dossiers qui incombe aux autorités est le pendant – découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. – du droit pour le justiciable de prendre connaissance du dossier et d'obtenir l'administration des preuves pertinentes. Toute autorité a ainsi l'obligation de tenir un dossier complet de la procédure, afin de permettre à toute personne concernée d'en prendre connaissance dans les meilleures

conditions et, en cas de recours, de pouvoir le transmettre à l'autorité de recours. Elle est par conséquent tenue de consigner dans le dossier tous les éléments essentiels pour l'issue du litige. La garantie constitutionnelle à une tenue claire et ordonnée des dossiers oblige les autorités et les tribunaux à veiller au caractère complet de la documentation produite ou établie en cours de procédure. Dans le droit des assurances sociales, l'art. 46 LPGa concrétise le devoir général de tenue des dossiers, en tant que cette disposition impose aux assureurs (notamment aux organes d'exécution de l'assurance-chômage), lors de chaque procédure relevant des assurances sociales, d'enregistrer de manière systématique tous les documents qui peuvent être déterminants (ATF 138 V 218 consid. 8.1.2 et les références). En font ainsi partie les comptes rendus des entretiens téléphoniques (Guy Longchamp, in : Dupont/Moser-Szeless [éd.], op. cit., n° 14 ad art. 46 LPGa), les renseignements donnés oralement devant en effet être consignés par écrit (art. 43 al. 1 *in fine* LPGa).

b) En l'espèce, les avis des parties divergent quant à savoir s'il y a eu refus de la part du recourant de la proposition de C. _____ Sàrl d'effectuer un stage d'essai de deux jours. Le recourant a toujours soutenu avoir fait état de sa volonté, lors de l'entretien du 8 février 2019 auprès de la société, de pouvoir reporter le stage d'essai à la fin du mois de février en raison d'entretiens et de stage d'essai prévus auprès d'autres employeurs potentiels dans le courant du mois. C. _____ Sàrl devait rappeler l'assuré la semaine suivante pour convenir d'une date. Pour sa part, l'intimé fonde sa décision sur « le retour de l'employeur ».

Toutefois, le dossier transmis à la Cour de céans par l'intimé ne contient pas de notice téléphonique ni de correspondance de l'employeur permettant d'établir les propos qu'il aurait tenus à l'ORP. L'intimé se prévaut du fait que le retour de l'employeur serait décrit dans son courrier du 11 février 2019. Cet argument n'est pas convaincant. Ce courrier est en effet une communication de l'ORP à l'assuré et ne constitue pas un procès-verbal d'entretien entre l'autorité et l'employeur.

Le seul indice figurant au dossier s'agissant du « retour de l'employeur » est une capture d'écran du système informatique PLASTA. Cette pièce ne constitue toutefois aucunement un procès-verbal d'entretien avec l'employeur. En effet, en cas d'échange avec un employeur, il appartient à l'ORP, au minimum, de tenir un procès-verbal de l'entretien (art. 43 al. 1 LPGA). Il s'agit d'une obligation essentielle en cas de litige, pour permettre d'établir les faits correctement dans le respect du droit d'être entendu de l'assuré. Cela permet notamment à ce dernier de savoir exactement ce qu'a déclaré l'employeur, de mettre en évidence d'éventuelles contradictions ou imprécisions qui auraient pu conduire à un malentendu entre l'employeur et l'ORP ou qui démontreraient le caractère erroné de la version des faits de l'employeur. Finalement, cela permet d'éviter une constitution a posteriori des faits sur la base de souvenirs plus ou moins précis des employés de l'administration. En règle générale, l'administration doit privilégier des renseignements écrits de l'employeur, ou au moins une confirmation écrite des propos tenus par téléphone

En l'occurrence, les informations figurant sur la capture d'écran PLASTA ne permettent pas de savoir ni de comprendre ce qu'il s'est réellement dit lors de l'échange entre l'employeur et l'ORP. On ignore en outre la date à laquelle l'échange a eu lieu ainsi que celle à laquelle ces données ont été entrées dans le système. La retranscription de l'échange est succincte et ne permet pas de vérifier si elle est fidèle aux propos tenus. Cette capture d'écran ne saurait dans le cas particulier revêtir une valeur probante suffisante. De surcroît, il appert que tenir un procès-verbal d'entretien, ou à tout le moins requérir de la part de l'employeur une confirmation écrite de la teneur d'une conversation téléphonique, ne constitue pas une mesure d'instruction complexe. Or, le conseiller ORP n'a procédé à aucune de ces mesures. Il a ainsi violé son obligation de consigner par écrit les renseignements donnés oralement (art. 43 al. 1 in fine LPGA), et donc son obligation de verser au dossier de tels comptes rendus (art. 46 LPGA). Compte tenu de l'importance de la sanction prononcée (31 jours pour faute grave), il y a lieu de se montrer particulièrement sévère à l'égard des autorités quant au respect de ces exigences. La capture d'écran PLASTA sur laquelle se base l'ORP est ainsi

insuffisante pour rendre vraisemblables les propos qu'aurait tenu l'employeur et justifier la sanction prononcée. Aucun document au dossier ne vient dès lors infirmer les allégations, plausibles et constantes, de l'assuré et établir qu'il aurait refusé d'effectuer le stage d'essai ou adopté un comportement inadéquat lors de son entretien d'embauche du 8 février 2019. En l'absence d'élément probant, il convient de se fonder sur la version des faits présentée par le recourant.

c) Compte tenu de ce qui précède, il ne peut être tenu pour établi, au degré de la vraisemblance prépondérante généralement requis en droit des assurances sociales, à défaut de retranscription claire des propos de l'employeur, que le recourant aurait par son comportement fait échouer une possibilité d'emploi assimilable à un refus de travail convenable. Aucune faute ne peut lui être reprochée et la mesure de suspension prononcée ne se justifie pas. Il convient par conséquent d'admettre le recours et d'annuler la décision sur opposition du 5 avril 2019.

6. a) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA).

b) Obtenant gain de cause avec l'assistance d'un mandataire qualifié, le recourant a droit à une indemnité de dépens à titre de participation aux honoraires de son conseil (art. 61 let. g LPGA), qu'il convient d'arrêter à 2'500 fr., débours et TVA compris (art. 10 et 11 TFJDA [tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative ; BLV 173.36.5.1]), et de mettre à la charge de l'intimé qui succombe.

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

I. Le recours est admis.

II. La décision sur opposition rendue le 5 avril 2019 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est annulée.

III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

IV. Le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, versera à M. _____ la somme de 2'500 fr. (deux mille cinq cents francs) à titre de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Yero Diagne (pour M. _____),
- Service de l'emploi, Instance juridique chômage,
- Secrétariat d'état 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 :