

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 26 novembre 2019

---

Composition : M. NEU, juge unique  
Greffière : Mme Juillerat Riedi

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**S.**\_\_\_\_\_, à Bex, recourant,

et

**SERVICE DE L'EMPLOI**, à Lausanne, intimé

---

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

**E n f a i t :**

**A.** S.\_\_\_\_\_ est titulaire d'un CFC de recycleur. Il a travaillé auprès de l'entreprise [...] en qualité d'aide magasinier du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 31 mai 2017, puis en qualité de magasinier du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 26 avril 2018. Il a donné son congé suite à des divergences d'opinions professionnelles. Selon un certificat médical daté du 25 avril 2018, il n'a plus été apte, dès cette date, à travailler dans l'entreprise en question, mais conservait une pleine capacité de travail pour tout autre employeur.

A la recherche d'un emploi à temps complet, S.\_\_\_\_\_ s'est inscrit à l'Office régional de placement (ci-après : ORP) le 14 mai 2018. Son gain assuré s'élève à 5'381 fr. et il est indemnisé à hauteur de 70% par la caisse de chômage.

Le 4 mars 2019, S.\_\_\_\_\_ a débuté un programme d'emploi temporaire (ci-après : PET) de six mois financé par le chômage en qualité d'aide en information documentaire auprès de Z.\_\_\_\_\_. Lors de l'entretien du 1<sup>er</sup> avril 2019, son conseiller ORP lui a rappelé que le travail primait sur le PET.

Le 7 mai 2019, sa conseillère ORP lui a fait parvenir une assignation à un poste de magasinier à 100% auprès de la société G.\_\_\_\_\_ à ...][...]. L'assignation comportait un avertissement selon lequel l'assuré qui refusait un emploi convenable s'exposait à être sanctionné dans son droit aux indemnités de chômage.

Bien qu'il ait postulé pour l'emploi précité le 10 mai 2019, l'intéressé a refusé de signer le contrat de travail qui lui a été soumis pour une durée déterminée du 23 mai au 23 août 2019 et un revenu mensuel brut de 4'500 francs.

Par courrier du 23 mai 2019, l'ORP a indiqué à son assuré qu'en ayant refusé un emploi auprès de la société G.\_\_\_\_\_, il pouvait

avoir commis une faute induisant une sanction ; il lui a ainsi demandé de justifier son refus par écrit dans un délai de dix jours.

Dans sa prise de position datée du 28 mai 2019, reçue par l'ORP le 5 juin suivant, l'assuré a expliqué en substance qu'il désirait se former dans le domaine médical, que la courte durée du contrat proposé ne lui offrait aucune garantie de durée et l'éloignerait de son objectif de devenir auxiliaire de santé et qu'il espérait avoir l'opportunité de poursuivre l'activité qu'il occupait dans le cadre de son PET.

Par décision du 5 juin 2019, l'ORP a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de S.\_\_\_\_\_ pour une durée de trente et un jours à compter du 22 mai 2019, au motif qu'il avait refusé un emploi convenable auprès de la société G.\_\_\_\_\_ comme magasinier.

Par courriel du 7 juin 2019, l'assuré a demandé de faire un stage d'une semaine dans le domaine des soins dans le cadre du PET, Z.\_\_\_\_\_ ayant d'ores et déjà donné son accord. Cette requête a été refusée par son conseiller en personnel.

Le 25 juillet 2019, S.\_\_\_\_\_ a été engagé en qualité d'aide administratif par Z.\_\_\_\_\_ à partir du 4 septembre 2019, pour une durée indéterminée mais au maximum jusqu'au 31 décembre 2020.

S.\_\_\_\_\_ a été désinscrit de l'ORP en date du 19 août 2019.

Par décision sur opposition du 30 août 2019, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), a rejeté l'opposition formée par l'assuré et confirmé la décision de suspension de trente et un jours. Il a considéré que celui-ci, par ses compétences professionnelles, convenait pleinement au poste proposé et qu'il ne pouvait pas refuser le contrat de travail proposé pour la période du 23 mai au 23 août 2019, même si le poste en question ne correspondait pas à ses aspirations et qu'il souhaitait trouver un emploi

fixe dans le domaine de la santé. Selon le SDE, l'intéressé aurait ainsi laissé passer l'occasion de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage. Enfin, le SDE a retenu que le fait de refuser un emploi réputé convenable sans motif valable était constitutif d'une faute grave et la sanction prononcée, correspondant au minimum légal pour une telle faute, était pleinement justifiée.

**B.** Par acte du 4 septembre 2019, S.\_\_\_\_\_ a interjeté recours contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant implicitement à l'annulation des décisions du SDE du 30 août 2019 et de l'ORP du 5 juin 2019. Il fait valoir, en substance, que la prise d'emploi pour le poste en question aurait anéanti la possibilité d'un engagement auprès de [...], qui était son objectif et qui s'était d'ailleurs concrétisée par la suite, que le contrat ne lui proposait pas un engagement de durée indéterminée, et que dans ces circonstances, la sanction prononcée serait excessive, cela d'autant qu'il n'avait jamais refusé les emplois temporaires proposés auparavant et aurait continué son stage en hôpital pendant trente et un jours sans être rémunéré.

Par réponse du 7 octobre 2019, le SDE a maintenu sa décision. Il relève que l'assuré a bénéficié des prestations de l'assurance-chômage pendant la période de trois mois afférente au contrat de durée déterminée refusé et que nonobstant l'obtention d'un contrat au 4 septembre 2019, il devait réduire le dommage en acceptant dans un premier temps le contrat proposé.

Dans sa réplique du 14 octobre 2019, le recourant expose encore que la sanction prononcée l'aurait mis dans une situation financière compliquée l'obligeant à accepter un petit emploi annexe pour pallier à la suppression de ses indemnités de chômage et que l'ORP l'aurait à tort obligé à accepter un emploi qui ne correspondait pas à ses attentes professionnelles. Il a par ailleurs relevé les relations tendues qu'il entretenait avec son conseiller ORP, quand bien même il se serait toujours

conformé à ses obligations, et a reproché à l'ORP de ne pas respecter l'égalité de traitement entre les chômeurs.

Dans sa détermination du 5 novembre 2019, le SDE a réaffirmé le maintien de sa décision.

### **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 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)** La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.**       **a)** Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas

qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 ; 121 V 45 consid. 2a et les références citées). La vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 135 V 39 consid. 6.1 ; 126 V 353 consid. 5b). En droit des assurances sociales, il n'existe par conséquent pas de principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 ; 126 V 319 consid. 5a).

**b)** Par ailleurs, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; 126 V 75 consid. 6 ; 123 V 150 consid. 2 ; TF 8C\_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 et 9C\_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

**3.** En l'occurrence, est litigieux le point de savoir si l'ORP était fondé à suspendre le recourant dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de trente et un jours, au motif que celui-ci avait refusé un emploi convenable.

**4.** **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 [Tribunal fédéral des assurances] C 59/04 du 28 octobre 2005 consid. 2). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI (TFA C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). 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'abréger (art. 17 al. 1, première 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.

Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but. Le motif de la suspension prévu par cette disposition permet de sanctionner l'assuré non seulement en cas de faute grave, mais aussi en cas de négligence, même légère (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage [ci-après : Rubin, Commentaire], Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 15 ad art. 30 LACI).

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). 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 (TFA 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 du 21 février 2002 consid. 4).

L'assuré est donc tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3 LACI). La notion de travail convenable est définie *a contrario* à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable au sens de cette disposition tout travail qui n'est pas conforme

aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-types de travail (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c), nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet pas remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), ou procure à l'assuré une rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf s'il touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (let. i, 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 consid. 3b 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 ; TF 8C\_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2) ou encore fait échouer la conclusion du contrat par un comportement inadéquat (TFA C 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 6.1). De même des manifestations peu claires, un manque d'empressement ou de motivation faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé (TFA C 293/03 du 5 novembre 2004 consid. 2.3) constituent déjà des comportements assimilés par la jurisprudence à un refus d'emploi. Pour qu'une sanction soit justifiée, il doit donc exister une relation de causalité entre le comportement du chômeur et l'absence de conclusion d'un contrat de travail (Rubin, Commentaire, n° 66 ad art. 30 LACI et les références citées).

**b)** En l'espèce, il est constant que le recourant a été assigné par l'ORP le 7 mai 2019 à présenter ses services pour un emploi de magasinier à 100 % pour une durée déterminée de trois mois auprès de la société [...]. Il est en outre incontestable que l'emploi en question répondait aux critères énoncés à l'art. 16 al. 2 LACI et s'avérait ainsi convenable, les aspirations du recourant de s'orienter dans le domaine médical n'entrant pas en considération à cet égard. Il est enfin établi que le recourant, après avoir offert ses services à la société en question, a ensuite refusé de signer le contrat qui lui a été soumis. Dans ces circonstances, il y a lieu d'admettre qu'il s'agit d'un refus d'emploi justifiant une suspension au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, ce que le recourant ne paraît d'ailleurs pas contester. En refusant ce poste, celui-ci n'a dès lors pas entrepris tout ce que l'on pouvait exiger de lui en vue d'abrégé son chômage, de sorte qu'il y a lieu d'admettre que la sanction prononcée était justifiée dans son principe.

**5.** Il reste à examiner la quotité de la suspension.

**a) aa)** La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Il y a faute grave, notamment, lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (art. 45 al. 4 let. b OACI).

Le Conseil fédéral n'a pas énuméré les cas de faute légère et moyenne. Il a par contre précisé que l'abandon d'un emploi convenable (art. 44 al. 1 let. b OACI) et le refus d'un emploi convenable (art. 30 al. 1 let. d OACI) constituaient des fautes graves au sens de l'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, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à

31 jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives (cf. notamment ATF 130 V 125 et TF 8C\_342/2017).

Précisément, toutes les circonstances, tant objectives que subjectives, doivent en principe être prises en considération dans l'évaluation de la gravité de la faute (mobiles, situation personnelle, état de santé, efforts généraux pour diminuer le dommage à l'assurance, fausses hypothèses quant à l'état de fait, difficultés des conditions de travail dans le cadre d'un chômage fautif, fait qu'un chômage fautif intervienne durant le temps d'essai, faute concomitante de l'employeur ou de l'ORP, etc.). Certains facteurs ne jouent en revanche aucun rôle dans l'évaluation de la gravité de la faute, tels que les problèmes financiers de l'assuré, la pertinence d'une mesure de marché du travail assignée, la durée de l'instruction du cas (Rubin, Assurance-chômage et service public de l'emploi, Genève/Zurich/Bâle 2019, n. 573-574, p. 119 et les références citées), les 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, Commentaire, n° 117 ad art. 30 LACI et les références citées).

Ainsi, exceptionnellement, en présence de circonstances particulières objectives ou subjectives, il est possible, dans le cas de l'abandon d'un emploi convenable, de retenir une faute moyenne ou légère, avec la précision que les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (cf. notamment ATF 130 V 125 et TF 8C\_342/2017). Constituent notamment de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte (ATF 130 V 125 cosid. 3.5 ; DTA 2000 p. 45 - s'agissant en l'occurrence d'un contrat d'une durée d'un mois). Une faute moyenne sera ainsi retenue en cas de refus d'emploi de durée déterminée, lorsque celle-ci est courte (Rudin, Commentaire, n. 116 ad art. 30 LACI).

**bb)** En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Pour sanctionner un refus d'emploi convenable

assigné à l'assuré, les directives du SECO prévoient une suspension de 31 à 45 jours en cas de premier refus d'un emploi à durée indéterminée (faute grave) et de 23 à 30 jours en cas de refus d'un emploi d'une durée de trois mois (faute moyenne) (cf. Bulletin du SECO relatif à l'indemnité de chômage [Bulletin LACI IC], D79). Un tel barème constitue un instrument précieux pour les 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 (TF 8C\_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 ; DTA 2006 n° 20 p. 229 consid. 2).

**b)** L'intimé a fixé la durée de la suspension à trente et un jours, qui correspond à la quotité minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute grave, sans discuter les éventuels motifs qui pourraient justifier une réduction de la faute, tels que la durée déterminée du contrat refusé. Or, rien au dossier ne laisse présumer que le contrat refusé aurait pu être prolongé à l'issue de la durée de trois mois prévue et le SECO, dans son barème, considère que le refus d'un tel contrat constitue une faute moyenne et justifie une sanction de vingt-trois à trente jours. En outre, on doit admettre qu'une durée de trois mois se trouve encore dans la catégorie des contrats de courte durée justifiant de s'écarter de la faute grave selon la doctrine, cela d'autant que le recourant n'a aucun antécédent. La cour de céans a d'ailleurs déjà tranché dans ce sens (cf. CASSO 61/2019).

Il y a encore lieu de déterminer si d'autres circonstances peuvent être prises en compte pour fixer la sanction.

En ce qui concerne les aspirations de l'assuré d'obtenir une formation débouchant ensuite sur un emploi de plus longue durée, elles ne correspondent pas à la vocation du chômage et ne trouvaient ainsi pas

d'obstacles dans l'acceptation du contrat, qui aurait permis de réduire le dommage, comportement qui était raisonnablement exigible au regard de la jurisprudence. En revanche, on peut tenir compte, dans la fixation de la sanction, du fait que le motif du refus du recourant n'est pas causé par un manque de motivation à travailler, mais par l'envie de parvenir au terme de son PET, lequel lui ouvrait la possibilité d'obtenir un contrat de durée indéterminée. Quant aux faits que la sanction prononcée aurait mis le recourant dans une situation financière compliquée, que celui-ci aurait entretenu des relations tendues avec son conseiller ORP ou que le contrat finalement obtenu à l'issue du PET a été conclu pour une durée plus longue que le contrat refusé n'ont pas d'incidence sur l'évaluation de la faute et ainsi sur la quotité de la sanction. Enfin, le recourant n'explique pas, concrètement, en quoi consisterait l'inégalité de traitement dont il se prévaut, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur ce grief.

Eu égard à l'ensemble des circonstances, il y a lieu d'admettre que la faute peut être qualifiée de moyenne et qu'une suspension du droit à l'indemnité de chômage de vingt-trois jours, correspondant au minimum de la faute de gravité moyenne en raison de l'absence d'antécédents, selon le barème SECO, est adéquate et conforme au principe de proportionnalité.

**6.**                   **a)** En définitive, le recours doit être partiellement admis et la décision entreprise réformée en ce sens que la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante à compter du 22 mai 2019 est réduite de trente et un à vingt-trois jours.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer des dépens, le recourant ayant agi sans le concours d'un mandataire (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

**Par ces motifs,  
le juge unique**

**prononce :**

**I.** Le recours est partiellement admis.

**II.** La décision sur opposition rendue le 30 août 2019 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est réformée en ce sens que S.\_\_\_\_\_ est suspendu pour une durée de vingt-trois jours dans l'exercice du droit à l'indemnité de chômage à compter du 22 mai 2019 ; elle reste inchangée pour le surplus.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- S.\_\_\_\_\_
- 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 :