

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 5 juin 2020

---

Composition : Mme BERBERAT, juge unique  
Greffière : Mme Parel

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**Q.** \_\_\_\_\_, à [...], recourant,

et

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

---

**Art. 30 al. 1 let. d LACI**

**E n f a i t :**

**A.** Q.\_\_\_\_\_, né en 1974, au bénéfice d'un permis de cariste (ci-après : l'assuré ou le recourant), a sollicité des prestations de l'assurance-chômage dès le mois de janvier 2017. La stratégie de réinsertion élaborée par son conseiller personnel de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) le 9 avril 2018 indique que l'objectif de placement concerne des postes d'ouvrier, d'opérateur de production, de fabrique ou de machine, de magasinier et de tout autre emploi à sa portée à un taux de 100 %.

Après avoir effectué une mission temporaire comme opérateur de production du 2 juillet 2018 au 22 février 2019, l'assuré s'est réinscrit auprès de l'ORP de [...]. Un nouveau délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert du 23 février 2019 au 22 février 2021. La stratégie de réinsertion a été confirmée.

Le 12 avril 2019, l'assuré a été assigné à un cours d'initiation à la bureautique du 27 mai au 11 juin 2019 à temps complet (dix jours).

Par courriel du 31 mai 2019, l'assistante du Service employeurs et coordinatrice ORP a transmis à A.\_\_\_\_\_ (ci-après : A.\_\_\_\_\_ecco) des propositions de candidatures pour les dix postes vacants d'ouvriers « Picking », à des taux de 40 à 60 % annoncés sur la plateforme Job-Room sous le n° 240197752. Le 5 juin 2019, A.\_\_\_\_\_ a répondu à l'assistante du Service employeurs et coordinatrice ORP que l'assuré avait renoncé au poste d'ouvrier « Picking » qui lui avait été proposé parce qu'il trouvait le salaire trop bas. Le lendemain, l'assistante du Service employeurs et coordinatrice ORP a demandé à A.\_\_\_\_\_ de lui confirmer que le salaire horaire qui avait été proposé à l'assuré aurait été de 24 fr. bruts, 13<sup>ème</sup> salaire et vacances inclus et s'est enquis de savoir à quel taux le poste lui avait été proposé. Le 11 juin 2019, A.\_\_\_\_\_ a répondu qu'un poste à un taux minimum de 50 % avait été proposé à

l'assuré avec un salaire horaire de 24 fr. bruts, 13<sup>ème</sup> salaire et vacances inclus.

Par courrier du 20 juin 2006, l'ORP a requis de l'assuré qu'il se détermine par écrit dans un délai de dix jours dès réception sur son refus de l'emploi d'ouvrier « Picking » qui lui avait été proposé par la société A.\_\_\_\_\_, en attirant son attention sur le fait qu'un tel refus pouvait constituer une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et conduire à une suspension de son droit aux indemnités de chômage.

Le 25 juin 2019, l'assuré a répondu à l'ORP notamment ce qui suit (sic) :

« Par la présente, je vous informe que fin mai, début juin j'ai eu plusieurs entretiens avec des agences temporaires, dont A.\_\_\_\_\_.

Le 20 mai 2019, j'ai eu un entretien pour une place de travail avec l'agence Z.\_\_\_\_\_ à Yverdon pour une place à l'usine W.\_\_\_\_\_ (voir copie email en annexe). L'agence devait me donner une réponse durant les 2 premières semaines de juin.

Au mois de juin, j'ai un entretien avec S.\_\_\_\_\_ [...] pour un travail à [...] (copie carte de visite ci-jointe) et avec H.\_\_\_\_\_ pour un travail auprès de T.\_\_\_\_\_.

Le 2 juin j'ai également eu un entretien avec A.\_\_\_\_\_ pour un travail à L.\_\_\_\_\_ avec un nombre d'heures irrégulier.

Du 27 mai au 11 juin 2019, j'ai suivi un cours de logistique proposé par ma conseillère ORP.

Finalement, j'ai décidé d'accepter la proposition de H.\_\_\_\_\_ et j'ai signé un contrat de mission avec eux qui devait commencer le 13 juin 2019 (voir copie du contrat de mission en annexe). Malheureusement, l'hôpital m'a appelé le même jour, au matin tôt, pour m'annoncer que la greffe de cornée de mon œil gauche avait été agendée pour le jeudi 20 juin 2019. Je n'ai donc pas pu commencer cette mission pour des raisons médicales.

M. C.\_\_\_\_\_ de H.\_\_\_\_\_ es m'a dit de revenir à la fin de mon arrêt de travail car il est toujours intéressé par mon dossier.

Je n'ai donc pas refusé un emploi à A.\_\_\_\_\_, mais accepté une autre proposition m'offrant des meilleures conditions salariales et à un taux d'occupation de 100%. »

Le formulaire de recherches d'emploi pour le mois de mai 2019 ne mentionne pas d'offre de services auprès de la société H.\_\_\_\_\_.

Le formulaire de recherches d'emploi relatif au mois de juin 2019, daté du 27 juin 2019, indique une offre de services pour un poste de cariste à plein temps auprès de H.\_\_\_\_\_ en date du 3 juin 2019, avec les mentions « visite personnelle », « en suspens » et « en attente ». Aucune offre de services n'est mentionnée concernant A.\_\_\_\_\_.

Le contrat de mission avec H.\_\_\_\_\_, signé par l'assuré le 12 juin 2019, concerne un poste d'employé temporaire, d'une durée maximale de trois mois, pour la fonction de collaborateur en distribution auprès de T.\_\_\_\_\_. L'horaire de travail indiqué est de 28 heures par semaine et le salaire horaire est de 27 fr. 29, indemnité pour jours fériés et vacances compris.

Une note juridique de l'ORP du 22 juillet 2019 indique que le refus d'emploi par l'assuré en raison d'un salaire trop bas et le fait que son engagement pour une mission temporaire - qui devait commencer le 13 juin 2019 - n'était pas encore finalisé au moment de l'assignation méritent sanction. Il est relevé que le salaire journalier pour l'emploi auquel l'assuré avait été assigné s'élève à 96 fr. (24 fr. x 4), alors que l'indemnité journalière est de 166 fr. 52 (4'517 fr. x 80 %).

Par décision du 22 juillet 2019, l'ORP a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de trente-et-un jours à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 en tenant compte de ce que le salaire de l'emploi refusé s'élevait à 2'083 francs. La décision précise notamment ce qui suit :

« Nous estimons que l'emploi correspondait à vos capacités professionnelles et qu'il était convenable à tout point de vue.

Il convient de préciser qu'un emploi qui ne procure qu'un gain intermédiaire est convenable et doit être accepté dans la mesure où l'assuré peut prétendre à des indemnités compensatoires.

Au vu de ce qui précède et selon la législation en vigueur, une suspension de votre droit à l'indemnité de chômage doit être prononcée.

Ladite suspension est fixée en tenant compte de la faute commise et d'éventuels antécédents à 31 jours indemnisables dès le 01.06.2019.

Dans le cas d'espèce, le salaire de l'emploi refusé s'élevait à CHF 2083. Si vous aviez accepté cette activité, vous auriez pu bénéficier des indemnités compensatoires (gain intermédiaire) en vertu de l'article 24 LACI. Dans un tel cas de figure et afin de tenir compte du dommage réellement causé à l'assurance-chômage, la décision prend en considération le salaire susmentionné et les jours de suspension seront réduits en conséquence. Vous voudrez bien vous référer aux décomptes de votre caisse de chômage afin de connaître la quotité exacte de votre suspension, dès lors qu'elle sera réduite proportionnellement. »

Par courrier du 29 août 2019, l'assuré a formé opposition à la décision de suspension ci-dessus mentionnée. Il y fait valoir notamment ce qui suit (sic) :

« [...] j'ai obtenu dès fin mai plusieurs entretiens auprès d'agences temporaires dont A.\_\_\_\_\_. Le premier s'est déroulé le 20 mai à l'agence Z.\_\_\_\_\_ [...].

Ensuite, j'ai eu un rendez-vous avec S.\_\_\_\_\_ pour un emploi à [...] ainsi qu'avec H.\_\_\_\_\_. Cette dernière agence m'a fait savoir que T.\_\_\_\_\_ recherchait un collaborateur en distribution à [...] à 100% pour une mission débutant le 13 juin et pour un salaire horaire de CHF 28.- brut. Il a ainsi été convenu que je signerais le contrat lorsque je débuterais ma mission. J'ai ainsi saisi que le contrat avec H.\_\_\_\_\_ était conclu, ce qui a été confirmé le 12 juin lorsque j'ai signé mon contrat de mission [...].

Ainsi, le 2 juin, lorsque Madame [...] d'A.\_\_\_\_\_ m'a appelé pour un poste en qualité d'ouvrier picking chez L.\_\_\_\_\_ à [...] pour un taux de travail irrégulier et un salaire horaire de CHF 24.50.- brut, nous avons évidemment évoqué mes entretiens d'embauche ainsi que d'éventuelles propositions, j'ai donc été sincère en l'informant de mon entretien chez H.\_\_\_\_\_ ainsi que des conditions proposées dont le salaire. J'ai ainsi évoqué de bonne foi l'entretien avec cette dernière et cette promesse d'engagement. »

Pour le surplus, l'assuré fait valoir que si on devait considérer qu'il y a eu refus d'emploi, il n'aurait pas commis de faute grave. Il invoque sur ce point les circonstances particulières de son cas, à savoir que le poste proposé par A.\_\_\_\_\_ était irrégulier, sans garantie de taux de travail minimum et avec un salaire largement inférieur à celui offert par H.\_\_\_\_\_. Selon lui, ces éléments justifieraient qu'il ait porté son choix sur ce dernier poste, pour lequel il soutient qu'il avait un « pré-contrat oral ».

Par décision sur opposition du 16 octobre 2019, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), a

rejeté l'opposition et confirmé la décision de suspension du 22 juillet 2019. Il a considéré en substance que les explications de l'assuré ne permettaient pas d'excuser le fait qu'il ait refusé l'emploi convenable proposé par A.\_\_\_\_\_. Se fondant sur les déclarations de l'assuré dans ses écritures ainsi que sur les indications qu'il avait apposées sur le formulaire de recherches d'emploi relatif au mois de juin 2019, le SDE a retenu que la société A.\_\_\_\_\_ avait contacté l'intéressé le 2 juin 2019 pour lui proposer le poste litigieux, alors que celui-ci ne disposait à ce moment-là pas encore d'un engagement lui offrant de meilleures conditions de travail justifiant qu'il refuse l'emploi qui lui était proposé. En ce qui concerne la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage, soit trente-et-un jours indemnisables, le SDE a considéré qu'elle correspondait au minimum prévu pour sanctionner la faute résultant du refus d'un emploi convenable. Il a par ailleurs estimé correct que l'ORP ait indiqué le montant de 2'083 francs, lequel correspond aux indications fournies par A.\_\_\_\_\_ pour cet emploi à 50 % et au gain intermédiaire que l'intéressé aurait pu en retirer, pour que la sanction prononcée à l'égard de l'assuré soit proportionnelle au dommage subi par l'assurance-chômage.

**B.** Par acte du 18 novembre 2019, Q.\_\_\_\_\_ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud contre la décision sur opposition du 16 octobre 2019 en concluant principalement à son annulation. A titre subsidiaire, il a conclu à sa réforme en ce sens que le nombre de jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage soit réduit selon dire de justice. Le recourant conteste avoir commis une faute en refusant l'emploi proposé par A.\_\_\_\_\_ et fait valoir qu'il était au bénéfice d'un engagement plus favorable de H.\_\_\_\_\_ (taux d'activité et salaire horaire) selon actes concluants. Il expose à cet égard ce qui suit (sic) :

« 6. En l'occurrence, le 28 mai 2019, je me suis entretenu avec Monsieur C.\_\_\_\_\_ chez H.\_\_\_\_\_. Ce dernier m'a alors informé du poste de collaborateur de distribution à [...]. Nous avons discuté de tous les éléments essentiels au contrat soit du taux de travail du salaire horaire, de la durée de la mission, des fonctions du poste

ainsi que de la date d'entrée. Nous avons ainsi évoqué la date du 13 juin et il a été convenu que je signerais le contrat au moment de l'entrée en service lors de la confirmation de la date précise. J'ai ainsi saisi que l'agence m'assurait ce poste et me suis engagé envers eux estimant qu'un pré-contrat oral avait été conclu.

7. Ainsi, le 2 juin, lorsque Madame [...] d'A. \_\_\_\_\_ m'a contacté pour le poste d'ouvrier picking à [...], je lui ai fait part de cet engagement que j'avais pris envers H. \_\_\_\_\_ et des conditions de travail proposées. Toutefois, il n'a jamais s'agit d'un refus ferme ou définitif mais uniquement d'une information de bonne foi concernant ma promesse d'engagement.

8. Le 12 juin, H. \_\_\_\_\_ m'a appelé afin que je me rende dans leurs locaux pour signer dit contrat, la mission devant débiter le lendemain. [...].

9. Par conséquent, si l'on pouvait avoir quelconque doute concernant l'engagement oral du 28 mai, la signature du contrat a démontré qu'il y avait effectivement eu concordance des volontés tel que je l'avais compris de sorte qu'ayant déjà conclu un contrat oral, il ne pouvait y avoir refus d'emploi convenable par la suite.

10. [...]

11. En l'espèce, je me suis toujours montré actif dans mes recherches d'emploi, en mettant tout en œuvre pour retrouver du travail dans les plus brefs délais. Durant la période litigieuse, j'ai par ailleurs participé à plusieurs entretiens d'embauche comme je l'ai indiqué précédemment au Service de l'emploi. [...]

12. Subsidiairement, si votre Cour devait tout de même retenir un refus d'emploi, il serait pertinent de se poser la question du nombre de jours de suspension. En effet, bien que cela soit en principe considéré comme une faute grave sanctionnée d'au minimum 31 jours de suspension des prestations, il se peut qu'exceptionnellement la faute soit moins grave lorsque l'assuré peut faire valoir un motif valable et que la suspension soit ainsi d'un nombre de jours inférieurs en raison de circonstances particulières qu'elles soient objectives ou subjectives. [...].

13. En l'espèce, A. \_\_\_\_\_ m'a indiqué que le poste d'ouvrier picking serait rémunéré à CHF 24.50 brut de l'heure et pour un nombre d'heures irrégulier. Les conditions de travail étant indubitablement meilleures chez H. \_\_\_\_\_ envers qui je m'étais déjà engagé, il semblerait que j'avais des motifs valables pour refuser cet emploi, sachant qu'il était clair pour moi qu'une promesse d'engagement avait été faite avec ces derniers et que je n'avais ainsi aucune intention de causer un dommage à l'assurance. »

Le recours a notamment joint à son recours un document intitulé « attestation », établi par H. \_\_\_\_\_ le 19 novembre 2019 qui indique notamment ce qui suit (sic) :

« Nous, soussignés, attestons que **Monsieur Q.**\_\_\_\_\_ [...] a déposé son dossier de candidature en personne dans notre agence le 27.05.2019 et il a rencontré notre consultant le lendemain (soit le 28.05.2019) pour une entretient personnalisé.

Nous Avons ensuite pu proposer à notre candidat, une mission qui devait débiter le 13.06.2019 à 18 :00. (Le contrat a été signé le 12.06.2019). »

Par réponse du 12 décembre 2019, l'intimé a conclu au rejet du recours. Il expose que la chronologie des faits présentée par le recourant dans l'acte de recours ne correspond pas aux éléments figurant au dossier de la cause avant le prononcé de la sanction litigieuse. Il relève en particulier qu'il ressort du courrier du recourant du 25 juin 2019 à l'ORP que celui-ci a eu un entretien avec H.\_\_\_\_\_ en juin 2019 et non en mai 2019. De plus, il a mentionné sur le formulaire de recherches d'emploi relatif au mois de juin 2019 qu'il s'était présenté chez H.\_\_\_\_\_ le 3 juin 2019 et qu'il n'était alors au bénéfice d'aucune promesse d'engagement. La préférence devant être accordée aux premières déclarations de l'assuré, soit à la version qu'il a donnée alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les nouvelles explications du recourant doivent être écartées (TF 9C\_663/2009 consid. 3.2, arrêt du 1<sup>er</sup> février 2010). Ainsi, on doit retenir au degré de la vraisemblance prépondérante que le recourant n'a pas établi qu'il disposait d'une promesse ferme d'embauche à très brève échéance auprès de H.\_\_\_\_\_ lorsqu'il a refusé l'emploi convenable qui lui était proposé par A.\_\_\_\_\_.

Par réplique du 9 janvier 2020, le recourant a maintenu ses conclusions. Il expose que s'il a effectivement indiqué dans son courrier du 25 juin 2019 avoir participé à un entretien avec H.\_\_\_\_\_ au mois de juin, il savait que ce rendez-vous avait eu lieu avant l'entretien téléphonique avec A.\_\_\_\_\_ et pensait de bonne foi qu'il datait du début du mois. Ce n'est que lorsqu'il a demandé une attestation à H.\_\_\_\_\_ qu'il a eu la confirmation que ledit entretien avait eu lieu le 28 mai 2019 et non en juin. Il soutient dès lors qu'il n'est pas revenu sur ses déclarations, qui certes étaient imprécises mais en aucun cas contradictoires, mais les a uniquement complétées en présence d'éléments précis. Il ajoute que le 3 juin 2019, Monsieur C.\_\_\_\_\_ lui a téléphoné pour faire suite à l'entretien

du 28 mai et discuter de la mission, la date d'entrée en service étant effectivement prévue le 13 juin. Le recourant explique que c'est parce qu'il s'est rendu à l'agence suite à l'appel de H. \_\_\_\_\_ qu'il l'a mentionné sur le formulaire de recherches d'emploi.

Par écriture du 29 janvier 2010, l'intimé a informé la Cour de céans que la réplique du recourant ne lui permettait pas de revenir sur sa position et qu'il maintenait ses conclusions tendant au rejet du recours.

### **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 d'un membre de la Cour des assurances sociales statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

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

**3. a)** Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 consid. 4c ; TFA [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 (TF [Tribunal fédéral] 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'abrégé (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. Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. d LACI sanctionne en particulier l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (TF C 208/06 précité consid. 3).

**b)** Une suspension du droit à l'indemnité suppose l'existence d'une faute de l'assuré. Il y a faute dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré des devoirs qui sont le corollaire de son droit à l'indemnité de chômage, soit en particulier des devoirs posés par l'art. 17 LACI (TFA C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4).

**c)** Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but. Le motif de 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, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 15 ad art. 30 LACI).

L'assuré est donc tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3 LACI). La notion de travail convenable est définie a contrario à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable au sens de cette disposition tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-types de travail (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c), 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 de 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).

**d)** 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, op. cit., n° 66 ad art. 30 LACI et les références citées).

**4. 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 126 V 319 consid. 5a).

**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. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 ; 122 V 157 consid. 1a ; 121 V 204 consid. 6c et les références citées). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2 ; 130 I 180 consid. 3.2 ; 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C\_694/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2015 consid. 3.2).

**5. a)** En l'espèce, il est constant qu'à l'initiative de l'ORP, le recourant a été contacté par la société A.\_\_\_\_\_ le 2 juin 2019, laquelle lui a proposé un poste d'ouvrier « picking » à un taux d'activité de 50 % au minimum pour un salaire horaire de 24 fr., part au 13<sup>ème</sup> salaire incluse. La société A.\_\_\_\_\_ a exposé à l'ORP que l'assuré avait refusé le poste en question au motif que le salaire proposé était trop bas. Certes, dans ses déterminations du 25 juin 2019, le recourant fait valoir qu'il ne s'agissait pas d'un refus ferme mais seulement d'explications données de bonne foi à A.\_\_\_\_\_, à savoir qu'il avait la possibilité d'un emploi offrant de meilleures conditions de travail (salaire et taux d'occupation). Peu importe toutefois puisqu'il admet avoir préféré signer un contrat de travail avec la société H.\_\_\_\_\_ en raison du salaire horaire supérieur et d'un taux d'activité à 100 % (nota bene : en réalité, le taux d'occupation proposé par H.\_\_\_\_\_ n'était pas de 100 % mais de 28 heures hebdomadaires), ce qui équivaut à un refus d'emploi. Reste à déterminer si, comme il le soutient, le recourant était en droit, au regard de ses obligations de demandeur d'emploi, de refuser le poste proposé par A.\_\_\_\_\_ le 2 juin 2019.

**b)** Le formulaire de recherches d'emploi relatif au mois de mai 2019 n'indique pas d'offre de services à la société H.\_\_\_\_\_, alors que le recourant, revenant sur ses explications du 25 juin 2019, soutient en procédure de recours comme il l'a déjà fait en procédure d'opposition, qu'au moment où il a été contacté par A.\_\_\_\_\_ il était au bénéfice d'un « pré-contrat oral », résultant d'un entretien qu'il avait eu en mai 2019

avec C.\_\_\_\_\_ de H.\_\_\_\_\_. Si l'attestation de la société H.\_\_\_\_\_, datée du 19 novembre 2019, confirme que le recourant a déposé son dossier de candidature le 27 mai 2019, a eu un entretien personnalisé le lendemain avec un conseiller et qu'un contrat a été signé le 12 juin 2019, il n'en demeure pas moins qu'elle ne confirme pas qu'une offre ferme d'engagement avait été conclue avec le recourant à l'issue de l'entretien du 28 mai 2019 ou du moins avant le 2 juin 2019. Par ailleurs, sur le formulaire de recherches d'emploi relatif au mois de juin 2019 le recourant a indiqué avoir effectué une visite personnelle à la société H.\_\_\_\_\_ en date du 3 juin 2019 en précisant toutefois que sa postulation était en attente. Dans ces conditions, il y a lieu de retenir au degré de la vraisemblance prépondérante que, certes le recourant et la société H.\_\_\_\_\_ étaient en discussion pour un poste de travail depuis le 28 mai 2019 mais que, le 2 juin 2019, au moment où l'assuré a refusé le poste proposé par A.\_\_\_\_\_ au motif que le salaire était trop bas, l'intéressé n'était pas au bénéfice d'une promesse d'engagement ferme pour un poste à de meilleures conditions et à bref délai. En définitive, il y a donc lieu d'admettre que le recourant a refusé un emploi convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI, étant relevé qu'aucun élément du dossier ne permet de conclure le contraire. Ce refus constitue une faute grave que l'intimé était légitimé à sanctionner. La suspension étant admise dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

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

L'inobservation de l'obligation d'accepter un emploi convenable est considérée en principe comme une faute grave sanctionnée d'au minimum trente-et-un jours de suspension du droit à

l'indemnité de chômage (DTA 1999 p. 136 ; Rubin, op. cit., n° 60 ad art. 30 LACI). Le Conseil fédéral a 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 LACI) constituaient des fautes graves (art. 45 al. 4 OACI). Il a ajouté que ces deux motifs de suspension ne devaient être qualifiés de fautes graves que si l'assuré ne pouvait pas faire valoir de motif valable. Cette précision laisse donc une certaine marge d'appréciation à l'autorité. Dès lors, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi convenable, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente-et-un jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives. La question de savoir s'il existe des motifs valables relève du droit, étant précisé que les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement. Constituent notamment de telles circonstances le type d'activité proposée, le salaire offert et l'horaire de travail. En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente ou l'imprécision de la description du poste assigné (Rubin, op. cit., n° 117 ad art. 30 LACI et les références citées).

**b)** En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Pour sanctionner un refus d'emploi convenable assigné à l'assuré, les directives du SECO prévoient une suspension de trente-et-un à quarante-cinq jours en cas de premier refus (cf. Bulletin du SECO relatif à l'indemnité de chômage [Bulletin LACI IC], D72). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances - tant objectives que subjectives - du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C\_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 ; cf. par ex. DTA 2006 n° 20 p. 229 consid. 2 [C 285/05]). En revanche, la

durée effective du chômage ne constitue pas un critère d'évaluation de la gravité de la faute (TF 8C\_601/2012 précité consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 et les références citées).

**c)** La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, qui est soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif (« Ermessensüberschreitung ») ou négatif (« Ermessensunterschreitung ») de son pouvoir d'appréciation ou a abusé (« Ermessensmissbrauch ») de celui-ci (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; TF 8C\_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 ; 8C\_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais in SVR 2008 ALV n° 12 p. 35).

**d)** En l'espèce, l'intimé a considéré que le comportement du recourant était passible d'une sanction pour faute grave, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. b OACI en cas de refus d'un emploi réputé convenable sans motif valable. Cette qualification ne prête pas le flanc à la critique. La sanction de trente-et-un jours de suspension, qui correspond à la quotité minimale prévue par le barème du SECO en cas de premier refus d'un emploi convenable assigné, est conforme à la quotité minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute grave. Elle n'est au demeurant pas critiquable au vu des circonstances concrètes. Le recourant ne fait d'ailleurs valoir aucun élément qui permettrait d'atténuer le degré de la faute ou de considérer que la sanction de trente-et-un jours de suspension pour faute grave serait disproportionnée. A cet égard, on relèvera que le fait d'avoir en perspective un poste de travail avec un salaire horaire et un taux de travail plus attractifs ne constituent pas des circonstances atténuantes, faute d'offre ferme d'embauche à brève échéance. Enfin, si le fait de prendre au sérieux ses obligations de chômeur est une circonstance pertinente pour fixer la durée de la suspension, elle ne constitue pas pour autant un motif pour refuser un travail convenable.

Dans ces conditions, force est de constater que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant une durée de suspension de trente-et-un jours, qui ne peut être que confirmée.

**7.** Lorsque la suspension est motivée par le refus de l'assuré de prendre un travail susceptible de lui procurer un gain intermédiaire, la jurisprudence considère que le droit à l'indemnité de chômage ne doit être suspendu que dans la mesure correspondant à la différence entre l'indemnité de chômage et les indemnités compensatoires. Le chômeur qui accepte d'exercer une activité lui procurant un gain intermédiaire a droit à la compensation de la perte de gain, à savoir la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire (art. 24 al. 1 et 3 LACI). En cas de refus de l'assuré d'accepter un travail convenable lui procurant un gain intermédiaire, le dommage subi par l'assurance-chômage correspond à la différence entre le montant de l'indemnité de chômage à laquelle il a droit et celui de l'indemnité compensatoire. C'est pourquoi, en vertu du principe de la causalité, le droit de l'intéressé ne doit être suspendu que dans la mesure correspondant à cette différence (ATF 122 V 34 consid. 4c ; TF 8C\_631/2008 précité consid. 3.3.1).

En l'occurrence, il convient de constater que s'il avait accepté le poste d'ouvrier « Picking » proposé par A. \_\_\_\_\_ au salaire horaire de 24 fr., 13<sup>ème</sup> salaire compris, pour un emploi à 50 %, le recourant aurait pu bénéficier des indemnités compensatoires (gain intermédiaire), l'emploi refusé étant à temps partiel (gain intermédiaire de 2'083 fr. brut). Le dommage subi par l'assurance-chômage correspond ainsi au gain intermédiaire qui n'aurait pas eu à être versé si l'assuré n'avait pas refusé cet emploi à temps partiel par sa faute. Ainsi, le nombre de jours de suspension correspondra à la différence entre le montant de l'indemnité à laquelle l'intéressé a droit et celui de l'indemnité compensatoire qu'il aurait touchée compte tenu du gain intermédiaire par mois obtenu pour une activité lucrative à temps partiel (dans ce sens TF 8C\_616/2010 du 28 mars 2011 et arrêt CASSO ACH 53/17 - 178/2017 ; Bulletin LACI IC janvier 2014 ch. D71a). Il convient de retenir qu'en l'espèce, la décision sur opposition litigieuse précise que l'ORP a correctement tenu compte du fait

que le salaire qu'aurait pu retirer l'assuré de l'emploi refusé aurait représenté un gain intermédiaire de 2'083 fr. brut. En définitive, la suspension de trente-et-un jours du droit à l'indemnité de chômage de l'assuré a été réduite en fonction du dommage réel causé à l'assurance-chômage et ce, conformément à la jurisprudence, charge à la caisse de chômage du recourant de procéder au calcul définitif.

**8. a)** Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition du 19 octobre 2019 confirmée.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA ; art. 55 al. 1 LPA-VD applicable par renvoi des art. 91 et 99 LPA-VD).

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

- I.** Le recours déposé le 18 novembre 2019 par Q.\_\_\_\_\_ est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 16 octobre 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 :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Q. \_\_\_\_\_, à [...],
- Service de l'emploi, Instance juridique chômage, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne,

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 :