

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 10 mars 2020

---

Composition : Mme BERBERAT, juge unique  
Greffière : Mme Tedeschi

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**C.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante,

et

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

---

**Art. 16, 17 al. 1 et 3 let. c, 30 al. 1 let. d LACI.**

**E n f a i t :**

**A.** C. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en 1971, de nationalité espagnole et titulaire d'un permis B depuis 2015, a travaillé de 1992 à 2014 au sein de différents centres hospitaliers en [...] en qualité d'aide-soignante, auxiliaire de santé ou technicienne de laboratoire. Le 6 avril 2006, elle y a obtenu un diplôme de technicienne spécialisée, branche santé : laboratoire. Ce diplôme a été reconnu comme équivalent à un certificat fédéral de capacité (CFC), par décision du 8 avril 2013 du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). La P. \_\_\_\_\_ lui a remis des attestations d'aide à domicile le 19 mai 2014, de Baby-sitting Plus le 20 septembre 2014 et de garde d'enfants à domicile le 13 mars 2017. Du 1<sup>er</sup> août 2017 au 30 juin 2019, elle a travaillé en qualité d'employée de maison et de garde d'enfants à 80 % auprès de la famille B. \_\_\_\_\_ à [...].

Le 17 juin 2019, l'assurée s'est inscrite à l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) en qualité de demandeuse d'emploi et a revendiqué les indemnités de chômage à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Par décision du 9 août 2019, l'ORP a assigné l'assurée à un stage d'essai à 20 % auprès de la société E. \_\_\_\_\_ Sàrl, agence de placement à [...]. Lors d'un entretien de conseil du 12 août 2019, la conseillère ORP a relevé dans la rubrique synthèse de l'entretien : « Pas de poste à proposer, l'essai demandé le 08.08 a été annulé par E. \_\_\_\_\_ Sàrl. Décision de stage à corriger ». Le 12 août 2019, l'ORP a informé l'assurée que la décision précitée était annulée, dès lors que le stage n'avait pas eu lieu.

Conformément au procès-verbal d'entretien du 27 août 2019 avec la conseillère ORP, l'assurée lui a affirmé qu'elle pourrait obtenir un poste de garde d'enfants par l'intermédiaire d'E. \_\_\_\_\_ Sàrl.

Par courriel du 3 septembre 2019, E. \_\_\_\_\_ Sàrl a adressé à l'ORP le message suivant (sic) :

« [...] Je me permets de vous écrire concernant une candidate que nous avons présenté à une de nos clientes dernièrement :

Madame C. \_\_\_\_\_ (née le [...]1971. C. \_\_\_\_\_ est inscrite à l'ORP.

Le dossier de C. \_\_\_\_\_ a été présenté pour un salaire correspondant au fait qu'elle n'a pas de formation reconnue en Suisse et qu'elle a moins que 4 ans d'expérience de la garde des enfants en Suisse. Donc calculé à partir de CHF 3'650/Brut à 100%.

C. \_\_\_\_\_ nous informe aujourd'hui qu'elle n'est plus d'accord de travailler pour moins que CHF 25.00/heure/Brut, ce qui correspond à CHF 4'400/Brut/Mois - le salaire qu'une ASE [assistante socio-éducatif CFC] reçoit après diplôme.

Comme nous craignons que ce comportement a le potentiel de créer des soucis pour notre cliente par la suite, nous l'avons informé que nous retirons la candidature de C. \_\_\_\_\_ pour le poste avec sa famille. Nous ne souhaitons pas prendre le risque que la cliente l'engage et qu'après C. \_\_\_\_\_ insiste pour un salaire plus élevé et risque de partir après peu de temps si ce n'est pas accordé.

Malheureusement, vu le ton des échanges avec C. \_\_\_\_\_ avec nous à ce sujet, nous ne pouvons plus garder son dossier pour d'autres propositions avec notre agence.

Merci beaucoup pour votre compréhension. Nous restons à votre disposition si vous souhaitez plus d'informations. Désolée que nous n'avons pas les coordonnées de sa conseillère pour l'informer directement. [...] ».

Par courriel du 5 septembre 2019, E. \_\_\_\_\_ a précisé à l'ORP que le poste proposé visait un emploi de durée indéterminée à 60% pour un salaire mensuel brut de 2'200 fr. (basé sur un 100 % à 3'650 fr.), alors que la rémunération demandée par l'assurée s'élevait à 2'640 francs.

Par courrier du 10 septembre 2019, l'ORP a indiqué à l'assurée que selon les informations en sa possession, elle avait refusé un poste de garde d'enfants auprès d'E. \_\_\_\_\_ Sàrl, ce qui pouvait constituer une faute et conduire à la suspension du droit aux indemnités journalières. L'ORP lui a imparti un délai de dix jours pour exposer son point de vue.

Conformément au procès-verbal d'entretien du 26 septembre 2019, la conseillère ORP a consigné que l'assurée s'était vue promettre un

salaire horaire de 20 fr. par E.\_\_\_\_\_ Sàrl et avait sur cette base accepté une mission de deux jours. L'intéressée a indiqué n'avoir toutefois été payée que 18 fr. 35 de l'heure pour ce poste, ce qui ne correspondait pas à ce qui avait été convenu. Elle avait dès lors tenté de négocier avec E.\_\_\_\_\_ Sàrl en proposant de se calquer sur le tarif horaire brut de 25 fr. pratiqué par une autre agence de placement pour les missions ponctuelles. En revanche, elle était d'accord avec le salaire mensuel brut de 3'800 fr. s'agissant de missions de longue durée à 100 %. Partant, elle considérait ne pas avoir refusé un emploi et avoir démontré sa bonne volonté en travaillant pour un tarif horaire de 18 fr. 35. L'assurée a ajouté avoir envoyé le jour même une réponse à la demande de justification de l'ORP.

Par décision du 1<sup>er</sup> octobre 2019, l'ORP a suspendu le droit de l'assurée à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, pour refus d'emploi convenable. Tout d'abord, il a constaté que l'assurée n'avait pas fourni de réponse dans le délai imparti. S'agissant ensuite de la proposition d'emploi d'E.\_\_\_\_\_ Sàrl, il a considéré que le poste en question correspondait aux capacités professionnelles de l'assurée et était convenable à tout point de vue. L'ORP a également rappelé qu'un travail qui ne procure qu'un gain intermédiaire est convenable et devait être accepté dans la mesure où l'assurée pouvait prétendre à des indemnités compensatoires.

Par acte du 5 octobre 2019, l'assurée a fait valoir qu'elle était au bénéfice de formations et d'expériences suffisantes. Elle a également produit copie d'une conversation électronique (WhatsApp) des 3 et 4 septembre 2019 avec E.\_\_\_\_\_ Sàrl au cours de laquelle l'intéressée avait indiqué ne plus vouloir travailler pour moins de 25 fr. brut par heure. Selon elle, ce montant correspondait, d'une part, au salaire minimum pour la garde d'enfants en Suisse - que le poste soit fixe ou non - et, d'autre part, au salaire pratiqué par une autre agence de placement s'agissant des gardes d'enfants ponctuelles. En réponse, E.\_\_\_\_\_ Sàrl lui avait

indiqué retirer sa candidature pour un poste à [...], puisque le salaire ne lui convenait plus, et avait mis fin à leur collaboration.

Le 14 octobre 2019, l'assurée a formé opposition à l'encontre de la décision du 1<sup>er</sup> octobre précédant auprès du Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé). En substance, elle a exposé que la Convention collective de travail du 8 mars 2018 dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance (ci-après : la CCT) prévoyait un salaire mensuel de base de 4'000 fr. s'agissant d'un employé sans formation pour le personnel non éducatif. Dans la mesure où elle disposait de plus de trois ans d'expérience dans le domaine, elle pouvait prétendre à 4'176 fr. de revenu à 100 %, soit une rémunération nettement supérieure à celle proposée par E. \_\_\_\_\_ Sàrl. Elle a également fait valoir qu'elle disposait de formations reconnues en Suisse, notamment une équivalence d'auxiliaire de santé P. \_\_\_\_\_, ainsi qu'une attestation de formation pour la garde d'enfants à domicile de la P. \_\_\_\_\_.

Par décision sur opposition du 20 novembre 2019, l'intimé a rejeté l'opposition de l'assurée et confirmé la décision de l'ORP. Il a retenu que l'assurée ne pouvait pas se prévaloir de la CCT, dans la mesure où elle pouvait travailler pour des employeurs privés n'étant pas membre d'une association signataire. En revanche, le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique) était applicable ; or, le salaire mensuel de 2'190 fr. pour un emploi à 60 % offert par E. \_\_\_\_\_ Sàrl respectait ce contrat-type. A cela s'ajoutait que le poste en question devait être considéré comme convenable au sens des dispositions applicables, dès lors que la rémunération était raisonnable pour la branche d'activité et qu'en accomplissant ce gain intermédiaire, l'assurée aurait pu être compensée par la caisse de chômage. L'intéressée ne disposait finalement d'aucun diplôme dans le domaine de la garde d'enfants, attendu qu'on entendait par diplôme un CFC ou une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et que l'assurée n'était au bénéfice d'aucun des deux. Elle ne pouvait par ailleurs justifier de quatre années d'expérience à 100 % en Suisse. Dans ce contexte, la suspension prononcée était fondée. S'agissant ensuite de la quotité de la sanction, le

SDE l'a jugée adéquate compte tenu de la gravité de la faute et s'agissant du premier manquement de l'assurée.

**B.** Par acte du 28 novembre 2019, C.\_\_\_\_\_ a recouru à l'encontre de la décision sur opposition précitée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant implicitement à son annulation. En substance, elle a repris les mêmes arguments invoqués à l'appui de son opposition du 18 octobre 2019.

Par réponse du 6 janvier 2020, l'intimé a maintenu sa position en renvoyant aux considérants de la décision sur opposition litigieuse et en préavisant le rejet du recours.

Les 23 et 24 janvier 2020, la recourante a en particulier versé au dossier les pièces suivantes :

- un contrat conclu le 21 août 2019 entre la recourante et E.\_\_\_\_\_ Sàrl portant sur un emploi de garde d'enfants du 21 août au 31 décembre 2019, moyennant un salaire horaire brut de 18 fr. 35 (augmenté à 20 fr. avec les indemnités vacances) ;

- une fiche de salaire d'août 2019 établie par E.\_\_\_\_\_ Sàrl le 2 septembre 2019, attestant de 19.50 heures de travail effectuées les 22 et 23 août 2019 et rémunérées à un tarif horaire de 20 fr. ;

- un courrier de la recourante, sans destinataire, daté du 24 septembre 2019, mais accompagné d'une confirmation de quittance de la Poste suisse datée du 26 septembre 2019 pour un courrier recommandé adressé à l'ORP. Dans cette lettre explicative, l'assurée avait indiqué que, d'une part, c'était E.\_\_\_\_\_ Sàrl qui avait refusé de continuer de travailler avec elle et que, d'autre part, elle n'avait demandé un salaire horaire brut de 25 fr. que dans les cas de travail ponctuel, mais qu'elle acceptait cependant un tarif de 20 fr. pour les contrats à temps complet et partiel.

**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)** 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.** En l'espèce, est litigieuse la question de savoir si c'est à juste titre que la recourante s'est vue infliger une suspension de 31 jours de son droit à l'indemnité de chômage, au motif qu'elle a refusé un emploi convenable, soit une mission de garde d'enfants auprès d'un client de l'agence de placement E.\_\_\_\_\_ Sàrl.

**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 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<sup>ère</sup> phrase, LACI). La notion de travail convenable est définie *a contrario* à

l'art. 16 al. 2 LACI, qui dresse la liste des emplois réputés non-convenables qui sont exclus de l'obligation d'être acceptés, étant précisé que cette liste est exhaustive (cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, Zurich, n° 4 ad art. 16).

**b)** En vertu de l'art. 16 al. 2 LACI, n'est notamment pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, notamment 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) 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).

**c)** 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 139 V 176 consid. 5.3 ; 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 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 et 126 V 319 consid. 5a).

**4.** En l'espèce, l'intimé reproche à la recourante d'avoir refusé un travail convenable de durée indéterminée en qualité de garde d'enfants

pour un taux de 60 %. L'assurée, quant à elle, soutient que le salaire horaire offert par E.\_\_\_\_\_ Sàrl était inférieur à la CCT.

**a)** En l'occurrence, l'intéressée ne peut toutefois pas se prévaloir de l'un des motifs de l'art. 16 al. 2 LACI, permettant de considérer que l'emploi proposé n'était pas convenable.

**aa)** En premier lieu, il apparaît que le poste en question était conforme aux usages professionnels et locaux.

A cet égard, il convient d'exclure d'entrée de cause l'application de la CCT dont se prévaut la recourante. En effet, les conventions collectives de travail ne s'appliquent d'abord qu'entre les parties contractantes. Par le biais d'un effet réflexe, elles s'appliquent cependant aussi directement aux employeurs et travailleurs membres des associations contractantes (art. 357 al. 1 CO ; Pierre Tercier / Laurent Bieri / Blaise Carron, Les contrats spéciaux, 5<sup>e</sup> éd., 2016, Zurich, n° 3406). Par ailleurs, une décision d'extension permet l'application d'une CCT aux employeurs et aux travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée et ne sont pas liés par cette convention (art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail ; RS 221.215.311 et TF 4C.191/2006/ech du 17 août 2006 consid. 2.2). En l'occurrence, les parties contractantes de la CCT sont, du côté des employeurs, la R.\_\_\_\_\_ (R.\_\_\_\_\_), la G.\_\_\_\_\_ (G.\_\_\_\_\_) et, du côté des employés, l'A.\_\_\_\_\_ (A.\_\_\_\_\_), l'O.\_\_\_\_\_ (O.\_\_\_\_\_) et le F.\_\_\_\_\_ (F.\_\_\_\_\_). La recourante n'est membre d'aucune de ces associations et n'a pas personnellement adhéré à la convention collective. Elle était par ailleurs susceptible de travailler pour des employeurs privés non membres. A cela s'ajoute que la CCT ne bénéficie pas d'un arrêté d'extension de son champ d'application. Par conséquent, la CCT n'est pas applicable en l'espèce.

Se pose ensuite la question de l'application de l'arrêté du Conseil d'état du canton de Vaud du 18 janvier 2006 établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (ACTT-mpr ; BLV 222.105.1). Le contrat-type établi par l'ACTT-mpr s'applique sur tout le territoire du canton de Vaud (art. 1 al. 1 ACTT-mpr). En revanche, il ne s'applique pas au personnel de maison s'occupant exclusivement de la garde d'enfants et aux jeunes gens au pair (art. 1 al. 3 ACTT-mpr). Partant, il doit également être écarté. Par surabondance, même à considérer que ce contrat-type de travail serait applicable, la rémunération offerte par E. \_\_\_\_\_ Sàrl était conforme aux salaires minimaux prévus par l'art. 20 al. 1 ACCT-mpr, prévoyant un tarif de 18 fr. 55 pour un employé non qualifié, respectivement 20 fr. 35 pour un employé non qualifié avec au moins quatre ans d'expérience professionnelle dans la branche.

Finalement, il convient d'examiner l'applicabilité de l'ordonnance du Conseil fédéral du 20 octobre 2010 sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique ; RS 221.215.329.4). Aux termes de son art. 2 al. 1, elle s'applique à tous les rapports de travail entre des travailleurs qui effectuent des activités domestiques dans un ménage privé et leurs employeurs. Est considérée en particulier comme activité domestique la participation à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées et de malades (art. 3 let. e CTT économie domestique). A teneur de l'art. 2 al. 3 let. c, état en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, l'ordonnance ne s'applique pas aux rapports de travail des personnes qui prennent en charge des enfants en dehors de la famille (mamans de jour, accueil à midi). Le CTT économie domestique ne couvre que les rapports de travail et les personnes qui sont particulièrement menacés de sous-enchère salariale abusive. Le Conseil fédéral a donc formulé diverses exclusions du champ d'application, dont les personnes qui gardent des enfants en dehors du cadre familial. Cela concerne des personnes qui prennent en charge des enfants à la place de leurs parents pour quelques heures ou pour la journée et qui ce faisant n'effectuent pas de tâches ménagères, indépendamment du fait qu'ils gardent ces enfants chez leurs

parents ou chez eux (cf. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20153072>). En l'espèce, l'emploi proposé à la recourante en août 2019 concernait une activité de garde d'enfants à un taux de 60 % pour une durée indéterminée, sans vraisemblablement inclure de tâches ménagères. Il apparaît donc vraisemblable que l'intéressée aurait participé à la prise en charge régulière d'enfants pour une durée supérieure à une journée par semaine. Partant, la recourante tombe sous le coup du CTT économie domestique, dans sa version en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

En ce qui concerne les salaires minimaux, l'art. 5 al. 1 de l'ordonnance prévoit un montant horaire brut de 18 fr. 90 pour un employé non qualifié, respectivement de 20 fr. 75 pour un employé non qualifié avec au moins quatre ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique ou un employé qualifié bénéficiant d'une AFP. Quant aux employés qualifiés avec CFC, le tarif horaire s'élève à 22 fr. 85. Cela posé, il appert que l'assurée n'est au bénéfice ni d'un CFC, ni d'une AFP dans le domaine de la garde d'enfants ou de l'accueil des enfants. Les stages de formation effectués auprès de la P.\_\_\_\_\_ ne sont pas suffisants pour considérer la recourante comme une employée qualifiée au sens du CTT économie domestique. A cela s'ajoute que, bien que son diplôme de technicienne de laboratoire médicale ait été reconnu équivalent à un CFC par le SEFRI, cette formation ne concerne pas le domaine en question. S'agissant de l'expérience professionnelle, la recourante ne dispose pas d'au moins quatre années dans le domaine socio-éducatif. En effet, elle ne peut se prévaloir des nombreuses années d'activité accomplies en milieu hospitalier, dans la mesure où il ne s'agit pas du milieu concerné. En ce qui concerne le poste d'aide à domicile et de garde d'enfants auprès de la famille B.\_\_\_\_\_, sa durée reste insuffisante. Au regard de ces circonstances et en application du CTT économie domestique, la rémunération horaire brute à laquelle pouvait prétendre la recourante s'élevait donc à 18 fr. 90. Le montant de 20 fr. proposé par E.\_\_\_\_\_ Sàrl était dès lors conforme aux usages professionnels et locaux.

**bb)** Il convient également de relever que l'emploi était conforme aux aptitudes de la recourante. Celle-ci disposait en effet des compétences requises pour un poste de garde d'enfants au vu de son parcours professionnel, en particulier de l'activité déployée auprès de la famille B.\_\_\_\_\_ d'août 2017 à juin 2019 et des attestions délivrées par la P.\_\_\_\_\_ en 2014.

**cc)** Le poste proposé était également compatible avec la situation personnelle de la recourante (âge, circonstances familiales).

**dd)** De surcroît, l'emploi proposé offrait une rémunération convenable, dans la mesure où la recourante avait droit dans tous les cas à l'indemnité compensatoire, conformément à l'art. 24 LACI.

Pour le reste, rien au dossier ne tend à montrer que l'emploi proposé aurait pu contrevenir aux autres prescriptions de l'art. 16 al. 2 LACI.

**b)** Sur le vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que l'emploi proposé à la recourante était convenable au sens de l'art. 16 LACI.

**5.** La recourante fait encore implicitement valoir qu'elle n'aurait pas refusé de travailler pour un revenu de 20 fr. de l'heure, mais que c'est bien plutôt E.\_\_\_\_\_ Sàrl qui aurait mis fin à la collaboration ; ainsi qu'il résulte du procès-verbal du 26 septembre 2019 de la conseillère ORP et du courrier du 24 septembre 2019 de la recourante.

Au degré de la vraisemblance prépondérante, il convient de retenir que le courrier de l'assurée du 24 septembre 2019 correspond à sa prise de position à l'interpellation du 10 septembre 2019 de l'ORP ; cette correspondance a en effet bien été adressée, mais non réceptionnée par l'autorité. Cela découle en particulier des indications fournies par la recourante à sa conseillère ORP lors de l'entretien du

26 septembre 2019 et de la confirmation de quittance de la Poste suisse datée du même jour relative à un courrier recommandé adressé à l'ORP.

En l'occurrence, la recourante ne saurait toutefois être suivie dans son argumentation. A teneur de la conversation électronique (WhatsApp) des 3 et 4 septembre 2019 entre l'agence de placement et l'assurée, ainsi que des renseignements donnés les 3 et 5 septembre 2019 par l'agence de placement à l'ORP, la recourante a clairement affirmé ne plus vouloir travailler pour un salaire horaire brut inférieur à 25 francs. Elle a indiqué que ce montant était toujours le minimum en Suisse, que l'emploi soit fixe ou non. Or, l'intéressée allègue qu'elle aurait accepté le montant convenu de 20 fr. pour les emplois fixes à temps complet ou partiel, le tarif horaire de 25 fr. étant réservé aux seuls postes ponctuels. Ces explications n'ont toutefois été fournies par la recourante que postérieurement, soit le 26 septembre 2019 à sa conseillère ORP et dans le courrier du 24 septembre 2019 de l'assurée à l'ORP. Force est cependant de constater que l'assurée n'a jamais communiqué de telles indications à E. \_\_\_\_\_ Sàrl, ni lors de la conversation électronique (WhatsApp) de septembre 2019, ni à un autre moment. On doit donc admettre au degré de la vraisemblance prépondérante que la recourante ne démontre pas avoir accepté un quelconque moment à un salaire horaire de 20 fr. pour le poste de garde d'enfants offert.

Par surabondance, on rappellera qu'en cas de travail temporaire, l'employeur (l'agence de placement) ne conclut pas, dans un premier temps, de véritable contrat de travail avec son employé, mais un contrat-cadre, soit une convention générale de services permettant d'obtenir l'adhésion du travailleur à ses conditions de travail. Elle lui propose ensuite un contrat de mission dans une entreprise tierce. Si le travailleur accepte la mission offerte, alors il conclut un contrat de travail effectif avec l'agence de placement (TF 4C.356/2004 du 7 décembre 2004, consid. 2.1 et les références citées). Cela posé, la recourante ne peut rien tirer de la convention conclue le 21 août 2019 avec E. \_\_\_\_\_ Sàrl. Celle-ci correspond en effet à un contrat-cadre de location de service dont l'assurée ne peut déduire des droits propres. Pour chaque nouveau poste,

les conditions concrètes de l'engagement étaient susceptibles d'être modifiées. Partant, le fait que l'intéressée ait accepté une rémunération horaire de 20 fr. et effectué par la suite une mission pour ce montant, ne signifie pas encore que l'assurée aurait accepté cette rémunération pour tous ses futurs engagements.

**6.** En conséquence, le comportement de la recourante doit être assimilé à un refus d'emploi convenable, l'assurée n'ayant pas fait tout ce que l'on pouvait raisonnablement attendre d'elle - en l'occurrence accepter un emploi convenable - afin de diminuer son dommage et de retrouver un travail. C'est ainsi à juste titre que l'intimé l'a suspendue dans son droit à l'indemnité de chômage.

**7.** La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

**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 en l'occurrence soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité 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). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation et le juge n'intervient qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 consid. 6 ; 123 V 150 consid. 3b).

L'art. 45 al. 4 let. b OACI prévoit que l'assuré qui refuse un emploi réputé convenable commet une faute grave, à moins qu'il puisse se prévaloir d'un motif valable, c'est-à-dire de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère ; il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; TF 8C\_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Constituent 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, 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 ou encore l'imprécision de la description du poste assigné. Les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Rubin, *op. cit.*, n°117 et 118 ad art. 30 LACI).

Par souci d'égalité de traitement entre les assurés, le SECO a établi un barème relatif aux sanctions applicables auquel les tribunaux se réfèrent également. Ils ne s'en écartent que lorsqu'il y a des circonstances particulières (TF 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1 et réf. citées). Le barème du SECO prévoit, en cas de premier refus d'un emploi convenable de durée indéterminée, une suspension de 31 à 45 jours (Bulletin LACI IC, chiffre D 79).

**b)** Compte tenu des circonstances, il n'existe aucun motif justifiant de s'éloigner de la présomption de l'art. 45 al. 4 let. b OACI, selon laquelle un refus d'emploi convenable, ou tout comportement assimilé, constitue une faute grave. Il ne saurait du reste 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 31 jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave.

**c)** Pour le surplus, il convient de constater que si l'assurée avait accepté cet emploi auprès d'E.\_\_\_\_\_ Sàrl, l'intéressée aurait pu bénéficier des indemnités compensatoires (gain intermédiaire), l'emploi refusé étant à temps partiel (gain intermédiaire de 2'190 fr. brut). Le dommage subi par l'assurance-chômage correspond ainsi à l'indemnité compensatoire qui n'aurait pas eu à être versée si l'assurée n'avait pas refusé cet emploi à temps partiel par sa faute, mais non pas à l'indemnité journalière pleine due en cas de refus d'un travail convenable à plein temps. En vertu du principe de la causalité applicable dans le cadre de la mise en œuvre de la suspension de l'indemnité, le droit à l'indemnité ne doit être suspendu que jusqu'à concurrence du dommage subi par l'assurance-chômage et non pas compte tenu de l'indemnité journalière

pleine due à l'intéressé en cas de chômage partiel au sens de l'art. 10 al. 2 let. a LACI (ATF 122 V 34 consid. 4c). En d'autres termes, la sanction ne doit pas être exécutée à concurrence de 31 pleines indemnités journalières, mais seulement à concurrence de la différence entre le montant de l'indemnité à laquelle l'intéressée a droit et celui de l'indemnité compensatoire qu'elle 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 a précisé que l'ORP a correctement tenu compte du fait que le salaire qu'aurait pu retirer l'assurée de l'emploi refusé aurait représenté un gain intermédiaire de 2'190 fr. brut. En définitive, la suspension de 31 jours du droit à l'indemnité de chômage de l'assurée a été réduite en fonction du dommage réel causé à l'assurance-chômage et ce, conformément à la jurisprudence.

**8. a)** En conclusion, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition entreprise 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 la recourante - qui a du reste agi sans l'aide d'un mandataire qualifié - n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

**I.** Le recours est rejeté.

**II.** La décision sur opposition rendue le 20 novembre 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 :

- C. \_\_\_\_\_,
- 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 :