

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 29 juin 2023

---

Composition : Mme DURUSSEL, juge unique  
Greffière : Mme Toth

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

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

et

**DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL**, à  
Lausanne, intimée.

---

**Art. 17 al. 1, 30 al. 1 LACI ; art. 45 OACI.**

**E n f a i t :**

**A.** K.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], s'est inscrite le 10 février 2022 en qualité de demandeuse d'emploi à 80 % auprès de l'Office régional de placement d'[...] (ci-après : l'ORP).

Lors d'un premier entretien avec sa conseillère en placement le 17 février 2022, l'assurée a indiqué qu'elle cherchait un emploi de coiffeuse à 80 %.

Le 26 avril 2022, l'ORP a adressé à l'assurée une proposition d'emploi concernant un poste de coiffeuse de durée indéterminée de « 60 à 100 % à déterminer », auprès d'E.\_\_\_\_\_, au [...], à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022. Il était précisé que l'offre de services devait être adressée jusqu'au 28 avril 2022.

L'assurée s'est exécutée dans le délai (cf. formulaire de preuves des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi signé le 28 avril 2022 par l'assurée).

Il ressort du procès-verbal d'entretien avec sa conseillère en placement du 20 mai 2022 que l'assurée s'est rendue avec sa fille à un entretien d'embauche auprès de la société E.\_\_\_\_\_, la personne supposée garder son enfant s'étant désistée la veille au soir. La conseillère en placement a informé l'intéressée qu'elle recevrait un courrier du service juridique pour lui demander de se justifier par écrit sur cet élément, ce fait étant susceptible d'être considéré comme un comportement délibéré visant à faire échouer l'entretien.

Par courrier du 20 mai 2022, l'ORP a accordé à l'assurée un délai de dix jours pour se déterminer au sujet du refus d'emploi proposé par la société E.\_\_\_\_\_, tout en la rendant attentive que ce fait pouvait constituer une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et conduire à une suspension de son droit aux indemnités.

Par courrier du 30 mai 2022 à l'ORP, l'assurée a expliqué avoir postulé le 27 avril 2022 auprès de R. \_\_\_\_\_ et s'être rendue à un entretien auprès de cette société le 4 mai 2022, lors duquel une place de travail à 50 % lui avait été proposée en qualité de caissière. Elle avait accepté ce poste par téléphone le 6 mai suivant et signé un contrat de travail le 18 mai 2022, avec une entrée en fonction prévue le 1<sup>er</sup> juin 2022. L'assurée a ensuite indiqué qu'en parallèle à ces démarches, elle avait postulé auprès d'E. \_\_\_\_\_ le 28 avril 2022 et qu'elle s'était rendue à un entretien d'embauche pour un poste de coiffeuse à 80 % le 9 mai 2022 ; lors de cet entretien, elle avait compris qu'elle n'était pas la seule candidate pour ce poste et l'employeur ne lui avait pas promis de place de travail. Elle a exposé que le 13 mai 2022, le salon de coiffure l'avait contactée pour lui proposer des jours d'essai, ce à quoi elle avait répondu qu'elle avait déjà accepté une autre offre d'emploi, antérieure à l'entretien du 9 mai 2022. L'assurée a joint à son envoi le contrat de travail conclu avec R. \_\_\_\_\_ et signé le 18 mai 2022, lequel prévoyait une date d'entrée en fonction le 1<sup>er</sup> juin 2022 pour un poste de caissière de durée indéterminée à un salaire horaire de 26 fr. 34, les heures de travail étant déterminées par le plan d'affectation, à raison de huit à vingt heures par semaine.

Par décision du 13 juin 2022, l'ORP a suspendu le droit de l'assurée à l'indemnité de chômage pendant trente et un jours à compter du 10 mai 2022, pour avoir refusé un emploi de coiffeuse auprès de la société E. \_\_\_\_\_, en tenant compte que le salaire de l'emploi refusé s'élevait à 2'470 francs.

Lors d'un entretien avec sa conseillère en placement le 8 juillet 2022, l'assurée a indiqué qu'elle travaillait pour l'instant l'équivalent d'un 30 % en gain intermédiaire.

Par courrier daté du 6 juillet 2022 et reçu le 12 juillet suivant, l'assurée a formé opposition à l'encontre de la décision du 13 juin 2022. Elle a contesté avoir refusé un emploi convenable, estimant avoir fait tout son possible pour retrouver un emploi et diminuer le dommage, en

acceptant un emploi auprès de R.\_\_\_\_\_. Elle a soutenu que, lorsqu'elle s'était rendue à l'entretien du 9 mai 2022 auprès d'E.\_\_\_\_\_, elle n'était en réalité plus disponible pour la prise d'un nouvel emploi puisqu'elle avait accepté l'emploi de caissière le 6 mai 2022. A son sens, elle ne pouvait se permettre de refuser ce dernier poste, au risque de se retrouver sans emploi et d'être sanctionnée par l'ORP, ne sachant pas si son offre d'emploi auprès d'E.\_\_\_\_\_ allait aboutir. L'assurée a encore relevé qu'ayant accepté un emploi à 50 % auprès de R.\_\_\_\_\_, elle n'avait pas le droit d'accepter en parallèle un emploi à 80 % comme coiffeuse, dans la mesure où son taux d'activité aurait dépassé les 100 %. A l'appui de son opposition, elle a notamment produit un courrier électronique lui ayant été adressé le 25 mai 2022 par une responsable administrative de R.\_\_\_\_\_, dont il ressort qu'à la suite de sa candidature du 29 avril 2022, dite société lui avait fixé un entretien le 4 mai 2022 ; le 6 mai 2022, l'intéressée avait signifié à l'entreprise son acceptation du poste proposé à partir du 1<sup>er</sup> juin 2022.

Par décision sur opposition du 7 novembre 2022, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail, Direction de l'autorité cantonale de l'emploi (ci-après : la DGEM ou l'intimée) a rejeté l'opposition et confirmé la décision contestée. Pour l'essentiel, elle a retenu que l'emploi que l'assurée exerçait auprès de R.\_\_\_\_\_ depuis le 1<sup>er</sup> juin 2022 était rémunéré à l'heure, le salaire variant fortement de mois en mois selon les attestations de gain intermédiaire remplies par l'employeur et oscillant entre 3'219 fr. 85 brut et 775 fr. 35 brut. D'après elle, en obtenant le poste auprès d'E.\_\_\_\_\_, l'intéressée aurait pu, dès le mois de juillet 2022, compter sur un salaire fixe correspondant aux montants prévus par la convention collective de travail applicable, ce qui lui aurait permis de réduire davantage le montant des indemnités journalières à charge de l'assurance-chômage, voire de se désinscrire immédiatement de cette assurance, l'assignation qui lui avait été remise précisant qu'il s'agissait d'un emploi de « 60 à 100 %, à déterminer ». Dès lors, la DGEM a estimé qu'on pouvait attendre de l'assurée qu'elle fasse tout ce qui était en son pouvoir pour obtenir cet emploi. En se présentant en retard et accompagnée de sa fille à l'entretien du 9 mai 2022, puis en refusant, le

13 mai suivant, d'effectuer des jours d'essai, celle-ci avait adopté un comportement fautif constitutif d'un refus d'emploi. Elle a précisé que, tant le 9 que le 13 mai 2022, l'intéressée n'avait pas encore signé son contrat de travail avec R.\_\_\_\_\_.

**B.** Par acte du 14 décembre 2022, K.\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition précitée, concluant à son annulation. En substance, la recourante fait valoir qu'elle s'est rendue à l'entretien d'embauche auprès d'E.\_\_\_\_\_ accompagnée de sa fille puisqu'elle n'avait aucune solution de garde, la personne devant la garder s'étant désistée la veille au soir de l'entretien. Elle avait ainsi préféré se présenter avec son enfant plutôt que d'annuler l'entretien, ce qui aurait été perçu comme un motif de refus d'emploi. En outre, elle allègue que lorsqu'elle s'est rendue à cet entretien, elle avait déjà accepté le poste à 50 % en qualité de caissière oralement le 6 mai précédent, ce qui était constitutif d'un contrat de travail, la forme écrite n'étant pas obligatoire. Enfin, la recourant admet qu'avec un contrat à 80 % chez E.\_\_\_\_\_, son salaire aurait été plus élevé. Elle fait néanmoins valoir que l'offre de R.\_\_\_\_\_ était concrète avec un poste garanti à la clé, tandis qu'E.\_\_\_\_\_ ne lui avait pas fait de promesse d'emploi et qu'elle aurait dû effectuer des journées d'essai, à l'instar de plusieurs autres candidats. Elle soutient que si elle avait refusé le poste de caissière et que les journées d'essai auprès du salon de coiffure n'avaient pas abouti à un poste fixe, l'ORP l'aurait sanctionnée pour refus d'un emploi convenable. La recourante estime donc avoir agi conformément à ses obligations de chômeuse en réduisant son dommage.

Par réponse du 19 janvier 2023, l'intimée a conclu au rejet du recours et au maintien de la décision sur opposition querellée.

**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.** Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à suspendre le droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de trente et un jours pour refus d'un emploi convenable.

**3. a)** Aux termes de l'art. 17 al. 1, première et deuxième phrases, LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. A cet effet, il est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3, première phrase, LACI).

Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 OACI). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que la personne assurée aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre la personne assurée, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 125 V 197 consid. 6a).

Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente notamment en refusant un travail convenable. Cette éventualité est réalisée non seulement lorsque la personne assurée refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsqu'elle s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 122 V 34 consid. 3 ; TF 8C\_756/2020 du 3 août 2021 consid. 3.1 et les références).

**b)** 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 ; 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 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées).

**4.** En l'espèce, l'assurée a effectué deux postulations les 28 et 29 avril 2022, auprès de R. \_\_\_\_\_ et d'E. \_\_\_\_\_. Elle s'est rendue à un

entretien auprès de R.\_\_\_\_\_ le 4 mai 2022, lors duquel un emploi de caissière à taux réduit dès le 1<sup>er</sup> juin 2022 lui a été proposé, qu'elle a accepté par téléphone le 6 mai 2022, le contrat écrit ayant finalement été signé le 18 mai 2022. L'intéressée a également été contactée le 3 mai 2022 par E.\_\_\_\_\_ et a passé un entretien d'embauche le 9 mai 2022 pour un poste de coiffeuse dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022 dont le taux devait être déterminé mais se situait entre 60 et 100 %. Ensuite de cet entretien, le salon de coiffure l'a contactée le 13 mai 2022 afin de lui proposer d'effectuer des jours d'essai, ce qu'elle a refusé, expliquant qu'elle avait déjà accepté une autre offre d'emploi.

**a)** L'intimée considère qu'en refusant d'effectuer les jours d'essai proposés par le salon de coiffure, la recourante s'est comportée de manière fautive. La recourante fait valoir qu'elle ne pouvait se permettre de refuser l'offre d'emploi de caissière à 50 %, ne sachant pas si ses démarches auprès d'E.\_\_\_\_\_ allaient aboutir à un emploi. Selon elle, dès lors qu'elle avait accepté oralement l'offre d'emploi en qualité de caissière à 50 %, elle n'était plus disponible pour le poste de coiffeuse à 80 %, de sorte qu'elle avait à juste titre mis fin aux pourparlers avec ce potentiel employeur.

On relèvera tout d'abord que le poste de caissière en question n'a pas permis à la recourante de sortir du chômage, mais qu'il constituait un gain intermédiaire, ce qui ne la dispensait pas de continuer à chercher un emploi à 80 %. D'ailleurs, contrairement à ce qu'allègue l'intéressée, ce poste n'équivalait pas à un 50 %. Le contrat de travail signé le 18 mai 2022 ne spécifie en effet aucun taux précis mais indique que les heures de travail varient entre huit et vingt heures par semaine selon le plan d'affectation et qu'elles sont rémunérées au salaire horaire de 26 fr. 34. L'assurée a du reste expressément déclaré, lors de l'entretien du 8 juillet 2022 avec sa conseillère en placement, qu'elle travaillait pour l'équivalent d'un 30 %. Ainsi, la prise d'un emploi à un taux largement inférieur à celui recherché ne permettait pas à la recourante de renoncer à un potentiel autre emploi répondant en tout point à sa recherche d'emploi, dont

l'obtention aurait eu pour conséquence la clôture de son dossier auprès de l'assurance-chômage.

Il appartenait donc à celle-ci, compte tenu de son obligation de diminuer le dommage et indépendamment de l'acceptation du poste de caissière, de répondre par la positive à la proposition d'effectuer des journées d'essai au sein du salon de coiffure et de poursuivre les démarches jusqu'au bout pour tenter d'obtenir un poste de coiffeuse à 80 % dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022. Cela aurait tout à fait été possible, dans la mesure où elle était entièrement disponible durant la fin du mois de mai et qu'elle ne travaillait qu'à un taux réduit dès le 1<sup>er</sup> juin 2022. Ce raisonnement est également valable dans l'hypothèse où la recourante se serait vu offrir un poste à 60 %, étant donné que son gain intermédiaire aurait été supérieur à celui réalisé en tant que caissière et les indemnités journalières du chômage réduites davantage.

On précisera que la recourante a eu raison d'accepter le poste auprès de R. \_\_\_\_\_, tant qu'un engagement lui permettant de sortir du chômage n'était pas garanti. Celle-ci omet toutefois de prendre en compte qu'elle gardait la possibilité d'y renoncer avant la signature du contrat écrit ou de résilier ce contrat dans le temps d'essai au profit d'un emploi correspondant mieux à ses recherches.

Partant, la prise d'un emploi en gain intermédiaire, à un taux indéterminé mais largement inférieur à celui auquel elle prétendait, ne saurait justifier le comportement de la recourante, consistant à délibérément faire échouer la perspective de conclure un contrat à 80 % en refusant d'effectuer des jours d'essai.

**b)** L'intimée retient en outre que le comportement de l'assurée consistant à se présenter en retard et accompagnée de sa fille à l'entretien d'embauche du 9 mai 2022 était fautif. La recourante explique quant à elle que la personne qui était supposée garder son enfant ce jour-là s'était désistée la veille au soir et qu'elle avait préféré se présenter

avec son enfant plutôt que d'annuler l'entretien, ce qui aurait indéniablement mené à une sanction de l'ORP.

L'intimée se fonde sur la base de données PLASTA, qui contiendrait une note selon laquelle E.\_\_\_\_\_ aurait informé l'ORP que l'assurée s'était présentée en retard à son entretien d'embauche. Il n'existe toutefois aucune trace de cette note au dossier physique de l'intimée transmis à la Cour de céans et aucun élément au dossier ne mentionne ce retard, pas même le procès-verbal d'entretien avec la conseillère en placement du 20 mai 2022 évoquant ce rendez-vous. Dans ces conditions, ce fait n'est pas établi au degré de la vraisemblance prépondérante.

La recourante admet en revanche s'être présentée à l'entretien d'embauche en compagnie de sa fille. S'il est vrai qu'un tel comportement apparaît peu professionnel, il ne semble pas avoir mis un frein au processus d'engagement, puisque l'employeur a, quelques jours plus tard, proposé à l'intéressée d'effectuer des jours d'essai dans son entreprise. La question peut quoi qu'il en soit demeurer ouverte, dans la mesure où la sanction est justifiée dans son principe pour un autre motif, au vu des considérations développées ci-dessus (cf. consid. 4a *supra*).

**c)** Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'intimée a confirmé la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage prononcée par l'ORP pour refus d'un emploi convenable.

**5.** La quotité de la sanction de trente et un jours, non contestée dans le cas d'espèce, demeure dans le cadre défini par l'art. 30 al. 3 LACI, l'art. 45 OACI et le barème des mesures de suspension élaboré par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) à l'attention des organes de l'assurance-chômage (Bulletin LACI IC, D79). Elle ne prête pas flanc à la critique dès lors qu'elle constitue la sanction minimale prévue par les dispositions précitées et peut être confirmée.

Au demeurant, l'ORP, puis la DGEM, ont prononcé cette suspension en relation avec le montant du salaire de l'emploi refusé à 60 %, soit le taux minimum offert par E.\_\_\_\_\_, ce qui doit être admis. En effet, dans l'hypothèse favorable à la recourante et admise par l'intimée selon laquelle l'assurée avait obtenu l'emploi auquel elle avait été assignée, mais seulement à 60 %, celle-ci aurait perçu des indemnités compensatoires sur la base de l'art. 24 LACI, puisque le salaire prévu n'atteignait pas le montant des indemnités de chômage touchées. Il y a lieu de tenir compte de cet élément dans l'application de la sanction, laquelle ne concerne que la différence entre le montant de l'indemnité journalière à laquelle l'assurée a droit et le montant de l'indemnité compensatoire qu'elle aurait touchée (cf. Bulletin LACI IC, chiffres D66 ss).

**6. a)** En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse confirmée.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens à la recourante, qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

**I.** Le recours est rejeté.

**II.** La décision sur opposition rendue le 7 novembre 2022 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail, Direction de l'autorité cantonale de l'emploi 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 :

- K. \_\_\_\_\_,
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail, Direction de l'autorité cantonale de l'emploi,
- 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 :