

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 24 janvier 2024

Composition : Mme PASCHE, juge unique
Greffier : M. Schild

Cause pendante entre :

W. _____, à Pully, recourant,

et

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

Art. 17 LACI

E n f a i t :

A. W._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a occupé le poste d'employé de production en boulangerie du 1^{er} juillet 2020 au 31 juillet 2021 auprès de [...] SA.

Le 1^{er} août 2021, il a été engagé par [...] Sàrl, à [...], pour laquelle il officiait comme boulanger. L'assuré a été licencié pour le 23 octobre 2021. Selon la lettre de licenciement du 16 octobre 2021, son comportement ne correspondait pas aux attentes de l'entreprise.

Le 19 octobre 2021, l'assuré s'est inscrit comme demandeur d'emploi à 100% auprès de l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) de [...]. Il a sollicité le versement de prestations de chômage à compter du 23 octobre 2021.

Par décision du 25 novembre 2021, la Caisse cantonale de chômage a suspendu le droit aux indemnités de chômage de l'assuré pendant seize jours, au motif que l'intéressé s'était trouvé sans emploi par sa propre faute.

Par courriel du 3 décembre 2021, l'assuré a informé l'ORP qu'il avait trouvé un emploi temporaire par le biais d'une agence de placement. Sa mission consistait en un poste de boulanger auprès de la [...], à [...]. L'inscription de l'assuré auprès des organes de l'assurance-chômage a dès lors été annulée.

B. Le 28 février 2022, arrivé au terme de sa mission, l'assuré s'est à nouveau inscrit comme demandeur d'emploi à 100% auprès de l'ORP de [...].

Le 4 avril 2022, l'assuré a trouvé un nouvel emploi pour le compte de la boulangerie [...], en qualité de préparateur de commandes. Son contrat de travail a pris fin le 17 octobre 2022.

Le 1^{er} novembre 2022, l'assuré a été engagé en tant que boulanger auprès de la boulangerie du [...] Sàrl à partir du 14 novembre 2022. Il a été licencié le 19 janvier 2023 avec effet au 27 janvier 2023.

C. Le 23 janvier 2023, l'assuré s'est une nouvelle fois inscrit comme demandeur d'emploi à 100% auprès de l'ORP de [...]. Il a sollicité le versement de prestations de chômage à compter du 27 janvier 2023.

A l'occasion d'un entretien de conseil tenu le 27 janvier 2023, le conseiller ORP a relevé que l'assuré, ne disposant d'aucune formation professionnelle, avait en outre de la peine à s'intégrer dans une équipe. Par ailleurs, la rubrique « Observations et remarques » du procès-verbal d'entretien se présentait comme suit :

« L'assuré a été licencié pendant le temps d'essai. Son patron lui a dit « vous n'êtes pas content ». En creusant sur les raisons de ses précédents licenciements, la raison donnée est son comportement. Nous en discutons. L'assuré indique que son comportement est correct mais qu'à chaque fois cela n'a pas fonctionné. L'assuré indique qu'il aime son travail pour lequel il est passionné. Discutons de son certificat de travail [...] qui n'est pas bon ».

Le 28 février 2023, l'assuré a été assigné à un programme d'emploi temporaire (PET) en tant que boulanger/pâtissier à 100% auprès du restaurant « [...] », à [...]. La mesure était prévue pour la période comprise entre le 2 mars et le 1^{er} juin 2023. L'assuré était ainsi convoqué à se rendre à l'établissement précité le 2 mars 2023 à 08h30.

Le 25 mai 2023, « [...] » a mis un terme à la mesure suivie par l'assuré avec effet immédiat.

Lors de l'entretien de conseil du 2 juin 2023, le conseiller ORP et l'assuré sont revenus sur les derniers déroulements du programme d'emploi temporaire suivi auprès de « [...] ». L'assuré a indiqué que le chef pâtissier et le chef de cuisine ne l'appréciaient pas et s'en étaient pris à lui. Les encadrants de la mesure en question avaient eu des retours uniquement de la part des deux chefs précités et ne lui avaient laissé aucune possibilité de s'exprimer. L'assuré a ajouté qu'il avait

régulièrement eu des problèmes de rejet par le passé, sans pour autant entrer dans les détails.

Par rapport final du 21 juin 2023 concernant le programme d'emploi temporaire suivi par l'assuré, R._____, responsable d'exploitation auprès de « [...] », a retenu les éléments suivants :

« Synthèse générale

D'entrée **Monsieur W.**_____ a affiché une attitude dépourvue de motivation et d'intérêt à devoir suivre une formation PET à [...].

Sans formation professionnelle mais au bénéfice de plusieurs années d'expérience et « de terrain » en boulangerie, l'un des objectifs de la mesure était qu'il puisse développer des compétences dans l'univers de la pâtisserie & confiserie.

C'est donc en connaissant son parcours professionnel que ses supérieurs ont pris soin de lui apporter un encadrement ainsi qu'un accompagnement personnalisé.

Appréciant se placer « en observateur » et peu réceptif aux consignes demandées, il a été nécessaire pour ses supérieurs de maintenir un regard attentif sur son travail. Cela afin de s'assurer que les tâches demandées soient non seulement comprises mais surtout exécutées correctement. Il est arrivé à plusieurs reprises que les recettes demandées ne soient pas respectées lors de leur réalisation.

Il a été nécessaire que notre chef pâtissier intervienne afin de rectifier (voire recommencer) la fabrication de la marchandise (desserts, entremets, etc.)

Impassible aux remarques qui lui étaient adressées, c'est avec désinvolture qu'il ne se sentait pas concerné par les remarques qui lui étaient faites... n'étant nullement responsable et encore moins concerné par les erreurs constatées.

Fréquemment en retard, peu motivé et préférant regarder les autres travailler plutôt que participer aux travaux quotidiens, les semaines se sont enchaînées sans qu'il éprouve de l'intérêt pour son travail. Soit aucune évolution.

En date du 25 mai, **Monsieur W.**_____ a refusé d'effectuer un travail qui lui était demandé par son supérieur. Ce dernier, armé de patience à son égard depuis plusieurs semaines lui a fait comprendre qu'il s'agissait d'un « refus d'ordre » en l'invitant à exécuter le travail demandé. Ce dont il refusa catégoriquement.

Monsieur W._____ a refusé de quitter la cuisine (malgré ma demande personnelle) prétextant que l'heure à laquelle il devait quitter son poste n'était pas encore arrivée.

Suite à une discussion stérile avec moi-même, il a finalement quitté l'établissement. Cela en le menaçant d'appeler la sécurité (voir mon email du 25.05.23).

Monsieur W. _____ a été renvoyé avec effets immédiat pour les motifs suivants :

- Problèmes liés au respect de la hiérarchie
- Refus d'ordre
- Manque de participation et d'implication sur son poste de travail
- Attitude méprisante et provocatrice vis-à-vis de ses supérieurs
- Aucun esprit collégial, ne peut collaborer et travailler « en équipe ».

En conclusion :

Nous regrettons qu'il n'ait jamais sollicité l'aide et l'accompagnement de notre secrétaire, afin de mettre à jour son CV ou rédiger une lettre de motivation.

Son passage à [...] lui a permis de vivre une expérience récente en évoluant en milieu « école » au sein de notre département « boulangerie & pâtisserie ». A ce jour il ne dispose nullement des connaissances pour travailler de manière autonome dans la production de pain, de viennoiserie ni même en pâtisserie.

S'il souhaite persévérer et progresser dans ce domaine, il est fondamental qu'il change de comportement et d'attitude. Cela en commençant par accepter son statut d'apprenant et en respectant sa hiérarchie. A bon entendeur.

Nous lui avons remis en fin de mesure un certificat de travail justifiant son passage à [...]. »

Par décision du 12 juillet 2023, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée), Pôle suspension du droit, a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pendant seize jours, au motif qu'il avait été renvoyé d'une mesure du marché du travail.

Par courrier du 17 juillet 2023, l'assuré s'est opposé à la décision précitée. Il a exposé qu'il s'était conformé aux exigences du poste et ne comprenait pas les raisons pour lesquelles il avait été renvoyé. Il soulignait en revanche le mauvais traitement subi sur son lieu de travail, ses collègues et son chef l'insultant et le provoquant régulièrement.

Par décision sur opposition du 24 août 2023, la DGEM a rejeté l'opposition formée par l'assurée et confirmé la décision contestée. Pour la DGEM, il était établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'assuré avait eu un comportement de nature à justifier son exclusion de la mesure, entravant ainsi sa réintégration sur le marché de l'emploi. En effet, selon les explications de l'organisateur de la mesure, l'assuré n'était pas motivé à suivre le programme d'emploi temporaire en question, souvent en retard et hermétique aux remarques de ses supérieurs. C'était ainsi à juste titre que le Pôle suspension du droit avait prononcé à son encontre une suspension dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage, l'intéressé ayant adopté un comportement inadéquat de nature à justifier son exclusion de la mesure entamée. La durée de la suspension, soit seize jours, était également justifiée au vu de l'ensemble des circonstances.

D. Par acte du 29 août 2023, W._____ a formé recours à l'encontre de la décision sur opposition du 24 août 2023 par-devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant implicitement à son annulation. En premier lieu, il a fait valoir ne pas avoir été renseigné sur les horaires de début de journée. Il s'était enquis à ce sujet auprès de ses collègues et avait ensuite suivi leurs instructions. Il a précisé que les employés de son secteur commençaient leur journée à 7h30, mais qu'il n'y avait pas de contrôle des horaires pour les chômeurs ; au début de la journée, il fallait signer à l'entrée avec le prénom et le nom, de même à la fin de la journée de travail. A cet égard, il a allégué avoir été tous les jours à l'heure et s'être toujours montré disponible pour aider sans refuser une mission. Il a encore relevé qu'il n'avait jamais travaillé dans un restaurant comme pâtissier et n'était pas au bénéfice d'un Certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'un diplôme équivalent. Pourtant, quand il n'arrivait pas à réaliser ce qui lui était demandé, il était victime d'insultes, de menaces et de provocations ayant trait à son manque de qualification. C'est ce manque d'expérience qui, selon l'assuré, avait été pris pour un mauvais comportement. Il a enfin indiqué les noms d'un boulanger et d'un pâtissier ([...] et [...]) pouvant être interrogés sur son comportement auprès de « La [...] ».

Par réponse du 5 octobre 2023, la DGEM a conclu au maintien de la décision sur opposition ainsi qu'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) 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 prononcer une suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de seize jours, motif pris de son renvoi d'un programme d'emploi temporaire (PET).

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 et les

références). 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. 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 l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TF 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas. C'est par rapport à cette fiction que doivent être évalués les efforts des assurés en vue de diminuer le dommage (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI).

Aux termes de l'art. 17 al. 1, première phrase, 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'abrèger. Selon l'art. 17 al. 3 et 5 LACI, il a notamment l'obligation, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer aux mesures relatives au marché du travail propres à améliorer son aptitude au placement.

L'assurance-chômage peut allouer des mesures relatives au marché du travail en faveur d'un assuré. Celles-ci visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi (art. 59 al. 2 LACI). Parmi ces mesures figurent les programmes d'emploi temporaire (art. 64a LACI).

b) 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. Cette disposition s'applique notamment lorsque la personne

assurée ne participe pas à une mesure décidée par l'ORP (ATF 125 V 197 consid. 6b ; TF 8C_759/2009 du 17 juin 2010 consid. 2).

Dans le cadre de l'exécution d'une mesure du marché du travail, les assurés sont tenus de suivre les instructions de l'organisateur. Ce dernier signalera à l'autorité compétente tout assuré qui ne se conforme pas à celles-ci. L'autorité prendra alors les mesures et sanctions nécessaires (Bulletin LACI MMT, chiffre A 25). Ainsi, dans l'hypothèse où le comportement de la personne assurée met en péril le but de la mesure ou son déroulement, pour elle-même ou les autres participants, l'organisateur en informe l'autorité compétente qui prend les mesures adéquates (Bulletin LACI MMT, chiffre A 74), sous forme d'une suspension dans le droit du bénéficiaire à l'indemnité (Bulletin LACI IC, chiffre D 34).

4. a) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; 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).

b) Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références). 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 et les références).

5. **a)** En l'espèce, l'assuré a expliqué qu'il n'avait pas compris ce qui lui était reproché, ni les raisons pour lesquelles il avait été renvoyé de la mesure. Il a indiqué qu'au contraire, il s'agissait de ses collègues qui l'avaient insulté et provoqué.

b) A l'instar de l'intimée, il sied de relever que l'organisateur de la mesure de programme d'emploi temporaire (PET) auprès de « [...] », respectivement le rédacteur du rapport final de mesure du 21 juin 2023, R._____, n'avait aucune raison de ne pas relater avec exactitude le déroulement de la mesure suivie par le recourant. Selon l'organisateur de la mesure, le comportement de l'intéressé était caractérisé par un manque de motivation, de ponctualité et il n'était pas réceptif aux remarques formulées par ses supérieurs. A la lecture du rapport final du 21 juin 2023 concernant le PET suivi par le recourant, son comportement apparaît bel et bien comme suffisamment problématique pour justifier la fin de la mesure, et ce avec effet immédiat.

Le fait que le recourant ait adopté un tel comportement est en particulier corroboré par ses précédentes expériences professionnelles. On remarque effectivement que, depuis 2020, le recourant n'est pas parvenu à conserver un emploi plus d'une année. Son attitude était décrite comme problématique dans une lettre de licenciement du 16 octobre 2021, rédigée par [...] Sàrl. Le recourant avait d'ailleurs été sanctionné à ce propos par la Caisse de chômage (décision du 25 novembre 2021). De plus, à l'occasion de l'entretien de conseil du 27 janvier 2023, le conseiller ORP du recourant a relevé sa difficulté à s'intégrer dans une équipe, comportement qui avait du reste motivé son licenciement par La Boulangerie du [...] Sàrl.

En outre, s'agissant des horaires, dans la mesure où l'assuré a sollicité, selon ses dires, des informations auprès de ses collègues, et, de son propre aveu, appris qu'ils débutaient leur activité à 7h30, c'est de

toute évidence à cette heure-là qu'il était lui aussi tenu de commencer sa journée de travail. L'inscription à la mesure en question, qui lui a été communiquée le 27 février 2023, faisait bien mention d'un taux d'activité à 100%, et donc d'une présence convenue à plein temps. Si l'inscription faisait état d'une convocation le premier jour à 8h30, on peut aussi y lire que l'horaire serait ensuite déterminé par l'organisateur. Il est dès lors surprenant que le recourant, qui était en PET auprès de « [...] » depuis le 2 mars 2023, ait pu, en mai 2023, soit plus de deux mois après le début d'activité, ne pas connaître l'heure de son début d'activité. On peine également ici à comprendre pour quels motifs l'organisateur de la mesure aurait fait état de retards fréquents de l'intéressé, si tel n'était pas le cas.

De plus, le fait que le recourant n'ait pas d'expérience dans le domaine de la pâtisserie n'est pas déterminant. Le but du PET était précisément de lui permettre de développer ses compétences professionnelles et de retrouver une activité proche du marché du travail (document d'inscription à une mesure - Programme d'emploi temporaire du 27 février 2023). De façon plus générale, une telle mesure permet d'exercer une activité professionnelle mettant en valeur les compétences du bénéficiaire. Les objectifs, rappelés dans une directive du Service de l'emploi (désormais la DGEM), sont d'acquérir et/ou de développer des compétences professionnelles et personnelles dans divers secteurs économiques (la santé, le social, les arts et métiers, l'informatique, le commerce, la vente, l'hôtellerie-restauration, etc.). De même, le but de l'[...] est de promouvoir la réintégration de chômeurs dans le marché du travail grâce à un programme de formation qualifiante (art. 2 al. 1 des statuts de l'Association Restaurant d'application « La [...] »). Dans ces conditions, on peine à suivre le recourant, lorsqu'il affirme que les employés le harcelaient « avec des provocation[s], insultes et menaces » au motif qu'il n'était pas qualifié, alors qu'il se trouvait précisément dans un lieu destiné à lui permettre de se former.

c) Compte tenu de ce qui précède, il sied de retenir, au stade de la vraisemblance prépondérante, que le comportement du recourant a effectivement été problématique durant le programme d'emploi

temporaire suivi auprès de la « La [...] ». C'est cette attitude, incompatible avec l'exécution de la mesure, qui a motivé la décision d'y mettre un terme avec effet immédiat.

d) C'est dès lors à juste titre que l'intimée a prononcé une sanction à l'encontre du recourant. Celle-ci étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

6. 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 soixante jours par motif de suspension. Conformément à 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 (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b).

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en sa qualité d'autorité de surveillance, a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, chiffre D 79). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ceux-ci lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. 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_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée). En cas d'abandon par l'assuré d'un emploi temporaire ou d'interruption de celui-ci par le responsable du programme, le barème rappelle qu'il s'agit d'une faute moyenne lors de la première occurrence, fondant une suspension dans le droit à l'indemnité d'une durée de seize à vingt jours (Bulletin LACI IC, chiffre D 79/3.C 1).

Le barème recommande de déterminer la faute individuelle et la quotité de la suspension en partant du milieu de la fourchette de la durée potentielle de suspension, puis en appliquant les facteurs aggravants ou atténuants, ainsi que le principe de la proportionnalité (Bulletin LACI IC, chiffre D 77). Ce mode de calcul est repris de la jurisprudence du Tribunal fédéral (ATF 123 V 150 consid. 3c ; cf. Rubin, op. cit., n. 118 ad art. 30 LACI).

b) En l'espèce, l'intimée a qualifié la faute de moyenne et fixé la durée de la suspension à seize jours.

Comme développé ci-dessus, le recourant a adopté un comportement problématique durant sa mesure PET, comportement qui a motivé l'arrêt immédiat de la mesure. Il s'agit en outre du premier renvoi du recourant d'une mesure ordonnée par les organes de l'assurance-chômage. La faute peut ainsi être qualifiée de moyenne. La sanction fixée correspondant au minimum légal prévu en cas de faute moyenne, il y a lieu de considérer que l'intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation et que la sanction prononcée n'est pas disproportionnée.

7. Le dossier est complet, permettant ainsi à la Cour de statuer en pleine connaissance de cause. Un complément d'instruction apparaît inutile et la requête d'audition de témoins du recourant doit dès lors être rejetée. Le juge peut en effet mettre fin à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son avis (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 130 II 425 consid. 2.1).

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 (art. 61 let. f bis LPGA) ou d'allouer de dépens à la partie recourante, qui 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 24 août 2023 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail, est confirmée.

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

La juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- W. _____,
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM),
- 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).

Le greffier :