

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 11 novembre 2025

---

Composition : Mme BRÉLAZ BRAILLARD, juge unique  
Greffier : M. Reding

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

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

et

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

---

**Art. 16 al. 2, 17 al. 1 et 30 al. 1 let. d et al. 3 LACI ; art. 45 al. 3 et  
4 OACI**



**E n f a i t :**

**A.** K.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a travaillé en dernier lieu pour le compte de la société de placement [...] GmbH. Dans ce cadre, il a effectué une mission auprès de la société [...] en qualité de *Business Analyst* du [...] au [...].

Le 7 juin 2024, l'assuré s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement d'[...] (ci-après : l'ORP), sollicitant le versement de l'indemnité journalière de chômage à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024. Un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert jusqu'au 28 février 2025.

Par courrier du 3 octobre 2024, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée), par la Direction de l'autorité cantonale de l'emploi, a imparti à l'assuré un délai afin de lui exposer les raisons pour lesquelles il n'avait pas postulé au poste de « spécialiste du support ERP [*Enterprise Resource Planning*] » proposé par la société W.\_\_\_\_\_ GmbH à la suite de l'assignation du 20 août 2024, tout en le rendant attentif au fait que ce comportement pouvait constituer une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et conduire à une suspension de son droit aux indemnités.

Par courrier et courriel du 10 octobre 2024, l'assuré a répondu qu'« *[e]n raison de [s]a connaissance limitée du français, [il n'avait] pas pu comprendre que l'offre d'emploi serait envoyée par SMS et non par JobRoom* ».

Par décision du même jour, la DGEM a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pendant 31 jours à partir du 23 août 2024, au motif qu'il n'avait pas répondu à l'assignation à candidater au poste susmentionné.

Le 6 novembre 2024, l'assuré s'est opposé à cette décision, réitérant les explications formulées dans ses courrier et courriel du 10 octobre 2024.

Par décision sur opposition du 20 janvier 2025, la DGEM a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé sa décision du 10 octobre 2024.

**B.** Le 18 février 2025, K.\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision sur opposition devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant implicitement à son annulation. Était notamment joint, à son acte, un descriptif du poste de « spécialiste du support ERP » précité.

Le 19 mars 2025, la DGEM a conclu 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 ; art. 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 31 jours, au motif qu'il aurait refusé un travail réputé 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 et d'éviter le chômage (ATF 124 V 225 consid. 2b et les références ; TF 8C\_683/2021 du 13 juillet 2022 consid. 3.3.3). Les personnes qui font valoir des prestations de l'assurance-chômage doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Assurance-chômage - Manuel à l'usage des praticiens, Genève/Zurich 2025, p. 145).

**b)** 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\_225/2023 du 6 mars 2024 consid. 3.1 et les références).

**c)** La notion de travail convenable est définie *a contrario* à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable 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-type 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) ;
- compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let d) ;
- doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e) ;
- 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 de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f) ;
- exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g) ;
- doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h) ; 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 (gain intermédiaire ; 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).

**4. a)** En l'espèce, le 20 août 2024, l'ORP a assigné, par SMS, le recourant à déposer une candidature pour l'emploi de « spécialiste du support ERP » auprès de la société W. \_\_\_\_\_ GmbH. Celui-ci n'a toutefois pas donné suite à cette instruction. A ce titre, il a expliqué ne pas avoir compris, en raison de ses difficultés en français, que les assignations à postuler lui seraient notifiées au moyen de ce canal de communication, si bien qu'il n'avait pas ouvert le message. Il a ainsi affirmé qu'il s'agissait d'une « *erreur humaine moindre* », laquelle ne justifiait pas une sanction. Il a en outre soutenu que le poste susmentionné ne correspondait pas à son profil, dans la mesure où il n'avait aucune expérience en matière d'ERP.

**b)** Cela étant, il convient en premier lieu de relever que le recourant n'a pas contesté avoir reçu, le 20 août 2024, le SMS en question. Il était donc en mesure d'en prendre connaissance, ce qu'il omit de faire en ne l'ouvrant pas. Qu'il ait cru que ce message concernait le prochain entretien avec sa conseillère ne saurait à cet égard constituer une excuse valable, dès lors qu'il était tenu de consulter l'ensemble des communications qui lui étaient envoyées par l'ORP (cf. notamment TF C 242/06 du 11 janvier 2007 consid. 3 *in fine*, aux termes duquel un assuré au chômage doit relever son courrier quotidiennement). Il ressort par ailleurs du document par lequel il avait autorisé, le 24 juin 2024, par sa signature, la transmission de ses données au système d'information national du service public de l'emploi (PLASTA) qu'il avait expressément été rendu attentif au fait que les assignations aux emplois allaient lui être transmises par SMS (et non via la plateforme Job-Room). Ses difficultés de

compréhension de la langue française ne sauraient au demeurant le dédouaner de son comportement négligent. Il lui appartenait, en effet, de s'assurer, en amont, de la bonne compréhension des instructions données par l'ORP, au besoin en se faisant aider par une tierce personne, notamment sa conseillère, laquelle était à sa disposition pour répondre à ses questions et aurait pu, le cas échéant, lui expliquer le contenu du SMS du 20 août 2024.

**c)** Le poste assigné de « spécialiste du support ERP », dont la mission résidait – pour l'essentiel – dans l'exploitation et le développement d'un logiciel de gestion des activités de l'entreprise, ainsi que dans l'assistance et la formation des collaborateurs, apparaissait, pour le reste, comme un emploi convenable au sens de l'art. 16 LACI. En effet, il tenait raisonnablement compte des aptitudes du recourant, lequel disposait – selon son *curriculum vitae* présent au dossier – d'un Master en *Business Administration* (administration des affaires) et d'un diplôme postgrade en *Advanced Computing* (informatique avancée), de même que de certifications et de connaissances en programmation et en gestion de projet, tout en ayant travaillé en qualité de *Business Analyst* (analyste d'affaires) pour le compte de différentes sociétés, soit un métier consistant à évaluer les besoins d'une entreprise dans le but de proposer des solutions améliorant les processus, les produits ou les services et à servir d'intermédiaire entre les différentes parties prenantes. Pour prétendre à ce poste, il n'était en outre pas obligatoire de bénéficier d'une expérience spécifique dans l'implantation et la migration de système ERP. Celle-ci constituait uniquement un avantage, la proposition d'emploi utilisant, à cet égard, l'adverbe « *idéalement* » dans la description du profil recherché. Il en était de même de la connaissance de la langue française. Le poste de travail se situant à [...], la durée de déplacements depuis le domicile du recourant ne dépassait par ailleurs pas la limite de quatre heures quotidiennes (aller-retour) fixée à l'art. 16 al. 2 let. f LACI. Enfin, le salaire offert – jusqu'à 105'000 par an – n'était pas inférieur à 70 % du gain assuré, étant précisé que le montant maximum de ce dernier s'élève à 148'200 fr. par an (cf. art. 22 al. 1 OLAA [ordonnance du 20

décembre 1982 sur l'assurance-accidents ; RS 832.202], applicable par le renvoi de l'art. 23 al. 1 LACI).

**d)** Au vu de ce qui précède, force est donc de constater que le recourant a manqué de donner suite à une assignation à un travail réputé convenable, ce sans motif valable. Conformément à la jurisprudence susmentionnée (cf. *supra* consid. 3b *in fine* ; cf. également TF 8C\_283/2021 du 25 août 2021 consid. 3.1), un tel comportement est assimilable à un refus d'emploi convenable au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, lequel justifie une suspension du droit à l'indemnité de chômage.

**5. a)** Si la sanction de suspension prononcée à l'encontre du recourant est – dans son principe – confirmée, il reste encore à en examiner la quotité.

**b)** 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. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c).

Aux termes de l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 141 V 365 consid. 4.1 ; 130 V 125 consid. 3.5). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (TF 8C\_149/2023 du 14 août 2023 consid. 3.2 et la référence).

En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D79). 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 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 de 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. Elles pourront le cas échéant aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif (TF 8C\_373/2024 du 18 décembre 2024 consid. 4.3 et les références).

**c)** *In casu*, l'intimée a retenu une faute grave et fixé la suspension de l'indemnité de chômage du recourant à une durée de 31 jours. Aussi, cette quotité n'apparaît pas disproportionnée. Il s'agit en effet de la sanction minimale prévue dans ce cas de figure, compte tenu notamment du fait que c'était la première fois que le recourant ne donnait pas suite à une assignation à un emploi convenable (cf. Bulletin LACI IC, D79 ch. 2.B/1). Ce dernier n'a, au surplus, fait valoir aucune circonstance particulière – qu'elle soit objective ou subjective – de nature à atténuer sa responsabilité. A cet égard, ses difficultés en français ne sauraient constituer un motif permettant de s'écarter de la faute grave, dès lors que, comme expliqué ci-avant (cf. *supra* consid. 4b.), il lui revenait de s'assurer qu'il avait bien compris les instructions données par l'ORP, quitte à requérir de l'aide de la part d'une tierce personne. Le fait qu'il ait, selon lui, « *jamais été malhonnête* » dans le cadre de son chômage n'apparaît pas non plus comme un motif valable au sens de l'art. 45 al. 4 OACI, puisque cet élément se révèle étranger aux circonstances ayant conduit au manquement reproché (cf. TF 8C\_283/2021 précité consid. 4.2 *in fine*). Il en est de même des prétendues erreurs commises précédemment par la Caisse de chômage – dont se prévaut le recourant dans son acte du 18 février 2025 –, dans la mesure où cette allégation concerne une autre autorité que l'intimée. Dans ces conditions, la Cour n'a aucune raison de

s'écarter de l'appréciation de la DGEM, de sorte que la sanction doit être confirmée dans sa quotité également.

**6. a)** En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition rendue le 20 janvier 2025 par l'intimée confirmée.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f<sup>bis</sup> LPGA), ni 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 20 janvier 2025 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 :

- K. \_\_\_\_\_,
- G. \_\_\_\_\_,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

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 :