

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 30 septembre 2025

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

Cause pendante entre :

V. _____, à [...], recourant,

et

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

Art. 17 al. 1 - 3, 30 al. 1 let. d LACI ; 45 al. 3 - 4 OACI

E n f a i t :

A. V. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], s'est inscrit le 5 décembre 2024 en tant que demandeur d'emploi, à 100 %, auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...]. Sollicitant le versement d'indemnités de chômage à partir du 1^{er} janvier 2025, il a bénéficié de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation, dès le même jour, par la Caisse cantonale de chômage (CCh). L'indemnité journalière de chômage se montait à 139 fr. 29.

Par courrier électronique du 10 janvier 2025, l'assuré a transmis son curriculum vitae par l'intermédiaire de l'ORP de [...] pour un poste de logisticien à plein temps et de durée indéterminée proposé par la société Z. _____ SA (ci-après : également l'employeur) à [...], sur la plateforme JobRoom.

Par courriel du 20 janvier 2025, l'employeur s'est adressé à l'assuré de la manière suivante :

“Nous avons reçu votre dossier de la part de l'ORP.

Nous avons la place de travail ci-jointe ouverte et votre profil semble correspondre à ce que nous recherchons.

Voici les conditions du poste :

- Taux d'occupation : 100 % (8h30 par jour, horaires flexibles)
- Salaire mensuel : CHF 4'700.-
- 5 semaines de vacances par an
- Lieu de travail : [...] (VD)

Est-ce que ce poste de travail à ces conditions est susceptible de vous intéresser ? Si oui, est-ce que vous seriez disposé à venir faire une journée d'essai chez nous cette semaine ou la semaine prochaine ?”

Le 21 janvier 2025, l'assuré a envoyé à l'employeur le courrier électronique suivant :

“Je vous remercie pour votre message ainsi que pour l'intérêt porté à mon profil.

Les conditions de travail proposées, notamment le taux d'occupation et le lieu de travail, m'intéressent. Cependant, avant de confirmer ma disponibilité pour une journée d'essai, j'aimerais savoir si le salaire mentionné est négociable, car mon précédent poste offrait une rémunération plus élevée. Par ailleurs, pourriez-vous également me confirmer qu'il y a bien 13 salaires annuels ?

Je reste à votre disposition pour échanger à ce sujet et, le cas échéant, convenir d'une date pour une journée d'essai.

Dans l'attente de votre retour, je vous adresse mes meilleures salutations."

Par courriel du 28 janvier 2025, l'employeur a écrit à l'assuré ce qui suit :

"Merci pour votre réponse. Je comprends tout à fait qu'au vu de votre expérience et de la diversité des missions effectuées en plus de la logistique dans vos précédents emplois (SAV, marketing, achats, etc.) le salaire ne vous convienne pas.

Nous conservons votre CV [curriculum vitae] dans le cas où nous avons une place avec davantage de responsabilités à repourvoir, ce qui n'est malheureusement pas le cas de cette place-là, raison pour laquelle le salaire n'est pas négociable."

Par email du 28 janvier 2025, l'employeur a informé l'ORP qu'après l'envoi de son dossier de candidature, l'assuré n'avait pas donné de réponse pour une rencontre et journée d'essai car il n'était pas intéressé par le salaire qui était inférieur à son précédent. L'employeur devait encore s'entretenir avec son responsable logistique afin de voir si les entretiens devaient se poursuivre ou si les trois dossiers retenus convenaient, ce dont l'ORP devait être tenu informé.

Lors d'un échange de courriels du 13 février 2025, la conseillère à l'ORP a obtenu de l'employeur les informations complémentaires selon lesquelles il avait écrit à l'intéressé le 20 janvier 2025 ce qui suit :

"[...] pour lui proposer les conditions du poste et une journée d'essai. Il nous a répondu le 21 janvier. Le salaire proposé était de CHF 4'700.- par mois. Je comprends qu'il avait peut-être mieux dans son précédent emploi, mais c'est malheureusement le maximum de ce qu'on peut proposer sur ce poste et ce qui nous semble conforme au marché.

J'en profite pour vous annoncer qu'on a rencontré une personne de plus [...]. Son profil nous a intéressé, mais il n'a pas tout à fait une formation de logistique et nous voulions savoir s'il était possible de faire une semaine d'essai avec lui, prise en charge par le chômage, pour voir comment il se débrouille chez nous avant d'envisager un engagement ? Nous sommes aussi intéressés par [...]. Je pense que si vous n'avez pas plus de dossiers à nous envoyer, cela se jouera entre les deux."

Par lettre du 13 février 2025, la Direction de l'autorité cantonale de l'emploi, Pôle suspension du droit (ci-après : le Pôle suspension du droit) a reproché à l'assuré d'avoir refusé les conditions salariales de l'emploi convenable auprès de la société Z. _____ SA. Ce dernier était rendu attentif au fait que cela pouvait conduire à une suspension de son droit à l'indemnité de chômage, un délai de dix jours lui était imparti pour exposer son point de vue par écrit.

L'assuré n'a pas donné de suite à cette demande d'explications.

Par décision du 6 mars 2025, le Pôle suspension du droit a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pendant trente-et-un jours à compter du 22 janvier 2025 pour le refus du poste de logisticien à plein temps auprès de la société Z. _____ SA, car il avait demandé à l'employeur la possibilité de négocier le salaire proposé à la hausse au motif que son précédent poste offrait une rémunération plus élevée prétéritant une possibilité d'être engagé, ce d'autant plus que le salaire proposé était convenable.

Le 11 mars 2025, l'assuré s'est opposé à cette décision, en faisant valoir qu'il n'avait pas refusé l'emploi proposé par la société Z. _____ SA. Selon ses explications, très intéressé par ce poste de travail, il avait entrepris les démarches auprès de l'ORP de [...] en vue de la transmission de son dossier de candidature à cet employeur. Il avait échangé par courriels avec ce dernier afin de demander s'il était possible de négocier le salaire proposé. L'employeur lui avait fait part de sa compréhension quant au fait que le salaire proposé était trop bas au vu de son parcours professionnel et de la « suite logique » que devait prendre sa

carrière. L'assuré précisait toutefois que les conditions et horaires de travail proposés lui convenaient, mais que l'employeur avait décidé de ne pas donner suite à sa candidature. Enfin, il indiquait qu'il aurait de toute façon « décidé d'une date de jour d'essai avec eux si la porte n'avait pas été fermée en amont de leur côté ».

Par décision sur opposition du 5 mai 2025, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée) a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la suspension prononcée le 6 mars 2025. Elle a relevé que malgré les arguments invoqués, la situation ne pouvait être vue sous un autre angle. Quand bien même l'assuré disait être très intéressé par l'emploi proposé et que l'employeur potentiel avait fermé la porte à la suite de sa demande de négociation du salaire, la DGEM a retenu qu'il incombait à l'intéressé de relancer l'employeur et de convenir d'un jour d'essai. Faute de réaction au courriel de l'employeur du 28 janvier 2025, l'assuré avait fait preuve d'un comportement négligeant et manqué une occasion de conclure un contrat de travail qui lui aurait permis de se sortir du chômage. C'était dès lors à juste titre que le Pôle suspension du droit avait sanctionné l'intéressé pour un refus d'emploi convenable, en particulier au regard du salaire proposé pour le poste mis au concours. S'agissant de la quotité de la suspension prononcée, en qualifiant la faute de grave et en retenant la durée minimale de suspension prévue en pareil cas, le Pôle suspension du droit avait correctement tenu compte de l'ensemble des circonstances.

B. Par acte du 4 juin 2025 (date du timbre postal), V. _____ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée en concluant à son annulation et à son droit aux indemnités journalières de chômage litigieuses. Ce faisant, il conteste avoir refusé l'emploi proposé pour lequel il a explicitement manifesté son intérêt et sa disponibilité pour une journée d'essai. Il soutient que la demande de précision salariale ne saurait être assimilée à un refus d'emploi convenable, expliquant qu'il restait « ouvert à discuter » une date d'essai mais que l'employeur avait volontairement interrompu le processus sans proposer d'essai en le remerciant poliment. Il reproche à

l'intimée de fonder son interprétation sur une supposition et non sur des faits concrets (*sic*), soit d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation. Enfin, le recourant est d'avis que l'omission de détermination à la demande de justification du 13 février 2025 ne constitue pas une faute grave au sens de l'art. 30 LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0), faisant valoir que son cas ne justifiait pas une sanction « lourde » de trente-et-un jours, d'autant plus en l'absence de préjudice « réel » causé à l'ORP ou à l'employeur.

Dans sa réponse du 2 juillet 2025, l'intimée a proposé le rejet du recours et la confirmation de la décision sur opposition attaquée. Elle a relevé que malgré les explications fournies sur la fin de l'échange avec l'employeur, le recourant était tenu de recontacter ce dernier afin de faire part de son intérêt pour le poste mis au concours et proposer une date pour effectuer une journée d'essai.

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). 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 présent 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 trente-et-un jours, pour refus d'emploi convenable.

3. a) Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs, qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage 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 revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire 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).

c) 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). Il en va de même lorsque le chômeur ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou le fait tardivement, ou qu'il ne déclare pas expressément, lors de l'entrevue avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (TF 8C_476/2012 du 23 janvier 2013 consid. 2 ; 8C_38/2011 du 14 décembre 2011 et les références citées). Le refus d'un emploi ne présuppose pas un refus explicite d'accepter l'emploi. Plus le nombre d'activités entrant en considération est restreint, plus l'assuré doit manifester une attitude franchement positive à l'endroit du poste à repourvoir (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 66 *ad* art. 30 LACI et les références citées).

d) 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'occurrence, il est constant que le recourant a postulé le 10 janvier 2025, par le biais de l'ORP, auprès de la société Z._____ SA, qui recherchait un logisticien à 100 % et pour une durée indéterminée.

A sa décharge, le recourant fait valoir principalement que c'est l'employeur qui a interrompu leur échange, et que demander une précision salariale ne peut être assimilé à un refus d'emploi.

A cet égard au contraire, il convient de retenir que la société Z._____ SA était bien intéressée par la candidature du recourant, puisqu'elle a indiqué conserver son curriculum vitae. L'employeur a précisé « comprendre » qu'au vu de l'expérience et de la diversité des missions que le recourant avait effectuées en plus de la logistique dans ses précédents emplois, le salaire pour le poste mis au concours ne lui convienne pas. Or si le recourant avait réagi au courriel de l'employeur du 28 janvier 2025 et indiqué qu'il était prêt à se satisfaire du salaire proposé, respectivement fait part de sa disponibilité pour une journée d'essai, l'employeur aurait poursuivi l'échange. Il en découle que c'est la passivité du recourant à la suite du courriel du 28 janvier 2025 de l'employeur potentiel qui a contribué de manière décisive à l'échec de l'engagement, étant constant que l'obligation de diminuer le dommage incombant aux assurés faisant appel à l'assurance-chômage inclut de mettre en œuvre ce qui peut raisonnablement l'être pour retrouver un emploi (cf. consid. 3b supra).

Le recourant ne soutient pas pour le surplus que l'emploi en question n'aurait pas été convenable, respectivement que le salaire proposé lui aurait procuré une rémunération inférieure à celle prévue à l'art. 16 al. 2 let. i LACI, étant souligné au demeurant qu'un salaire inférieur à la limite posée par l'art. 16 al. 2 let. i LACI ne permettait pas encore au recourant de refuser l'emploi en cause, dans la mesure où il

aurait alors pu prétendre à des indemnités compensatoires dans le contexte d'un gain intermédiaire.

Finalement, en renonçant à contacter l'employeur à la suite de son courriel du 28 janvier 2025, dans la perspective *a minima* de participer à une journée d'essai, et ce quand bien même l'employeur potentiel relevait son expérience et le fait qu'il entendait conserver son dossier, l'assuré a pris le risque de faire échouer la perspective de conclure un contrat de travail en adoptant une attitude inappropriée constitutive d'un refus d'un emploi convenable (cf. dans ce sens BORIS RUBIN, Assurance-chômage Manuel à l'usage des praticiens, Genève/Zurich 2025, p. 166 et les références).

En outre, contrairement à ce qu'en dit le recourant, il sied de préciser que la suspension infligée n'est pas liée à l'absence de détermination de sa part dans le délai imparti par l'intimée dans sa lettre du 13 février 2025.

Compte tenu de ce qui précède, le recourant a, par sa passivité, laissé échapper une possibilité concrète de retrouver un emploi convenable. C'est donc à juste titre que l'intimée a confirmé la suspension du droit à l'indemnité de chômage prononcée par le Pôle suspension du droit pour refus d'emploi convenable.

La suspension étant légitime dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

5. 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, par motif de suspension, soixante jours. Elle est d'un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI).

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).

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 qui prévoit, en cas de refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même, une suspension de trente-et-un jours lors du premier manquement (cf. Directive LACI IC, D79 2.B). 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 la personne assurée compte tenu de toutes les circonstances, notamment personnelles, ainsi que de son attitude générale vis-à-vis de l'assurance-chômage (TF 8C_750/2021 du 20 mai 2022 consid. 3.2 et les références).

Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. 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 (TF 8C_225/2023 du 6 mars 2024 consid. 3.2). En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente, l'imprécision de la description du poste assigné, ou encore le fait que l'assuré ait tardé à présenter ses services (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 117 *ad* art. 30 LACI et les références citées).

b) En l'espèce, l'intimée a considéré que le comportement du recourant devait être qualifié de faute grave, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. b OACI en cas de refus d'un emploi réputé convenable sans motif valable. Elle a retenu une sanction de trente-et-un jours de suspension, conforme à la quotité minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute grave et correspondant à la quotité minimale prévue par le barème du SECO (cf. Directive LACI IC, D79 2.B) en cas d'un premier refus d'un emploi convenable à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même.

Pour le surplus, les griefs - mal fondés - précédemment examinés (cf. consid. 4 supra) ne sont pas de nature à atténuer le degré de la faute. Il en va ainsi notamment de l'argument principal de l'assuré tendant à faire admettre que l'employeur a interrompu leur échange, admettant le salaire pour le poste mis au concours ne lui convienne pas au vu de son parcours professionnel, alors qu'on était en droit d'attendre de l'intéressé qu'il manifeste immédiatement son intérêt pour le poste convoité, quitte à attendre la journée d'essai ou une future entrevue pour discuter des modalités de son engagement (salaire, etc.). Le recourant avait ainsi l'obligation de donner suite au courriel de l'employeur du 28 janvier 2025, afin de respecter son devoir de mettre un terme au chômage dans les plus brefs délais et partant, réduire le dommage causé à cette assurance sociale. Etant donné que le recourant n'apporte aucune circonstance particulière, tant subjective qu'objective, qui permettrait de qualifier sa faute de moyenne ou légère, il n'y a aucun motif susceptible de fonder une sanction inférieure au minimum de trente-et-un jours prévu pour une faute grave.

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

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens au recourant, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

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

- I. Le recours est rejeté.
- II. La décision sur opposition rendue le 5 mai 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 :

- V. _____,
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail,
- 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 :