

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 18 juillet 2019

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique
Greffière : Mme Huser

Cause pendante entre :

Y._____, à [...], recourant,

et

SERVICE DE L'EMPLOI, Instance juridique chômage, à Lausanne,
intimé.

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

E n f a i t :

A. Y. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1978, s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP ou l'office) en qualité de demandeur d'emploi à 100% le 27 novembre 2017 et a revendiqué des prestations de l'assurance-chômage à compter de cette date.

Le 11 octobre 2018, l'ORP a assigné l'assuré à un poste de serveur à plein temps pour un restaurant [...] haut de gamme (ci-après : l'employeur) cherchant une personne jeune, dynamique et honnête avec bonne présentation. S'agissant du niveau de langues, l'assignation indiquait : « français courant + notions de base en anglais. » Le délai de postulation était fixé au 15 octobre 2018.

L'ORP a également assigné l'intéressé à suivre un programme d'emploi temporaire du 15 octobre au 21 décembre 2018 en tant que sommelier auprès de la [...] pour lui permettre de valider ses acquis et de se « situer » par rapport à son expérience sur le terrain. Cette mesure a toutefois été interrompue au 30 novembre 2018.

Selon le document « Résultat de la candidature » remis à l'office le 5 novembre 2018 par l'assuré, celui-ci a indiqué qu'il avait présenté ses services pour le poste auquel il avait été assigné le 11 octobre 2018. Sous la rubrique « Résultat », il a mentionné « à discuter ! » et a ajouté « cherche une personne avec expérience dans restaurant chinois ».

Par courrier du 9 novembre 2018, l'ORP a indiqué à l'assuré que selon les informations en sa possession, il avait refusé le poste en question au motif qu'il ne voulait pas travailler à 100% sur du long terme. Il était en outre rendu attentif qu'il n'avait pas respecté le principe de l'obligation de diminuer le dommage et que son comportement pouvait constituer une faute au sens de l'assurance-chômage et conduire à une

suspension de son droit à l'indemnité. Un délai de dix jours lui était imparti pour exposer son point de vue.

L'assuré a répondu par courrier du 16 novembre 2018 en expliquant que, lors de l'entretien d'embauche avec l'employeur, ce dernier lui a indiqué qu'il cherchait une personne expérimentée et autonome pour ce poste et que sa candidature posait problème dès lors qu'il n'avait ni formation à l'Ecole hôtelière, ni expérience dans ce genre de restaurant. Il a ajouté que son niveau d'anglais n'était pas suffisant pour la clientèle du restaurant. Il a ensuite précisé que l'employeur avait compris qu'il lui faudrait du temps pour le former, à la condition qu'il s'investisse sur du long terme dans son restaurant et lui a indiqué qu'il allait se renseigner pour savoir si l'assurance-chômage pourrait participer aux frais de formation. L'assuré a encore mentionné qu'après réflexion, il cherchait un poste en tant que serveur et ne souhaitait pas entreprendre de formation. Il a donc expliqué avoir rappelé l'employeur pour l'informer qu'il n'était pas intéressé par une formation.

Par décision du 20 novembre 2018, l'ORP a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension de son droit à l'indemnité d'une durée de trente et un jours au motif qu'il avait refusé l'emploi proposé. La décision précisait que les explications fournies ne permettaient pas d'éviter une suspension et que l'emploi en question correspondait à ses capacités professionnelles et qu'il était convenable à tout point de vue.

Le 18 décembre 2018, l'assuré a fait opposition à la décision précitée. Il a repris en substance les mêmes arguments que ceux invoqués dans son courrier du 16 novembre 2018 et a précisé que lorsqu'il avait rappelé l'employeur afin de lui indiquer qu'il n'était pas intéressé à reprendre une formation, il a regretté de ne pas s'être entretenu directement avec l'employeur mais avec « son collègue » car il pensait qu'il avait dû y avoir une incompréhension quant à ses intentions, tout en s'étonnant de ne pas avoir été recontacté par l'employeur. Il a par ailleurs mentionné qu'il avait suivi un programme d'emploi temporaire auprès de la [...] à 100% dans le cadre duquel il avait géré une salle de quarante

couverts et pendant lequel il avait également suivi des formations théoriques et pratiques afin de se perfectionner dans la prise de commande et le service haut de gamme. A cet égard, il précisait qu'un terme avait été mis à cette mesure du marché du travail pour qu'il puisse accepter des missions temporaires pour subvenir à ses besoins immédiats. Il a encore mentionné qu'il aurait préféré accepter un poste à 100% rémunéré en conséquence plutôt que de travailler à la [...] pour 2'400 fr. par mois.

Par décision sur opposition du 22 février 2019, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, a rejeté l'opposition du 18 décembre 2018 et confirmé la décision du 20 novembre 2018. Le SDE a en particulier retenu que le seul fait qu'un emploi assigné ne correspondait pas aux qualifications et aux vœux professionnels d'un assuré n'autorisait pas encore celui-ci à refuser cette occasion de travail. L'assuré n'avait ainsi aucune raison valable de ne pas accepter le poste assigné et pouvait, le cas échéant, continuer à effectuer des recherches d'emploi afin de trouver un poste correspondant mieux à ses aspirations professionnelles et personnelles. Concernant plus particulièrement le niveau d'anglais, il appartenait à l'employeur et non à l'assuré de juger si celui-ci était suffisant pour le poste en question, étant précisé que seules des notions de base en anglais étaient requises. Le SDE a encore relevé que s'il le poste ne correspondait pas parfaitement aux compétences spécifiques de l'assuré, il ressortait des explications de celui-ci que l'employeur avait proposé de le former afin qu'il acquiert les compétences nécessaires pour le poste en question. L'assuré avait donc l'obligation d'accepter cet emploi qui lui aurait permis de ne plus recourir à l'assurance-chômage. Le SDE a également mentionné le fait que l'assuré avait suivi une mesure du marché du travail qui lui avait permis de se perfectionner dans le service haut de gamme et que le poste en question lui aurait ainsi permis de mettre en pratique les connaissances récemment acquises et d'acquérir de nouvelles compétences. Aucun autre motif (âge, situation personnelle ou état de santé) ne permettait de conclure que le poste assigné n'était pas convenable. Le SDE a enfin considéré qu'en qualifiant la faute de grave et en retenant une suspension égale au minimum prévu en pareil

cas, l'ORP avait correctement tenu compte des circonstances du cas d'espèce et n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation.

B. Par acte du 20 mars 2019, l'assuré recourt auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant implicitement à l'annulation de la décision sur opposition précitée. Il reprend en substance les arguments invoqués dans son opposition du 18 décembre 2018, en rappelant le fait qu'il cherchait un emploi rémunéré à 100% et non une formation comme le proposait l'employeur.

Par réponse du 26 avril 2019, le SDE conclut au rejet du recours et au maintien de la décision attaquée.

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'intimé était fondé à prononcer une suspension du droit à l'indemnité de trente et un jours, en raison du refus du recourant d'accepter un travail convenable.

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 lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis.

L'assuré 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^{ère} phrase LACI). N'est en particulier pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'accepter, tout travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (art. 16 al. 2 let. b LACI).

Il y a refus d'une occasion de travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément d'accepter l'emploi, mais aussi lorsqu'il ne déclare pas expressément, lors des pourparlers avec le futur employeur, accepter l'emploi, alors que selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration. Lors de l'entretien avec le futur employeur, le chômeur doit manifester clairement sa volonté de conclure le contrat de travail afin de mettre un terme à son chômage (DTA 1984, n° 14 p. 167). Le refus d'un emploi convenable comprend en définitive toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (...). Pour qu'une sanction soit justifiée, il doit exister une relation de causalité entre les comportement du chômeur et l'absence de conclusion du contrat de travail (Boris Rubin,

Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^e éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 406).

b) Selon l'art. 30 al. 1 let. c et d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable ou qu'il n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente. Une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (TF C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3). La suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est toutefois pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré des devoirs qui sont le corollaire de son droit à l'indemnité de chômage, soit en particulier des devoirs posés par l'art. 17 LACI (TF 8C_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2 ; TFA C 152/01 arrêt du 21 février 2002 consid. 4).

c) La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension 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).

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). Les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 117 ad art. 30 LACI).

4. En droit des assurances sociales s'applique de manière générale la règle dite des « premières déclarations ou des déclarations de la première heure », selon laquelle, en présence de deux versions différentes et contradictoires d'un fait, la préférence doit être accordée à celle que l'assuré a donnée alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 45 consid. 2a ; TF 8C_399/2014 du 22 mai 2015 consid. 4.2 et la référence citée).

5. En l'espèce, il est reproché au recourant d'avoir refusé un travail convenable en tant que serveur à 100% pour un restaurant chinois haut de gamme.

Celui-ci a expliqué le déroulement de l'entretien d'embauche, durant lequel l'employeur, après avoir indiqué qu'il souhaitait engager une personne expérimentée et autonome, lui a proposé une formation, à la condition qu'il s'investisse sur du long terme dans le restaurant en question (cf. courrier du 16 novembre 2018). C'est bien la preuve que l'employeur avait l'intention de lui offrir un emploi fixe et non une place d'apprentissage, comme l'a soutenu le recourant par la suite. Les propos du recourant à cet égard sont contradictoires, dans la mesure où il a mentionné que son but était de travailler à 100% et où il a refusé le poste en question, alors-même que l'employeur était prêt à lui offrir ce qu'il recherchait, sous réserve de la formation à suivre. Par ailleurs, force est de constater que le recourant a changé de version dans ses courriers ultérieurs (cf. opposition du 15 décembre 2018 et recours du 20 mars 2019), en ne revenant plus sur la question de l'investissement à long terme, alors qu'il s'agissait apparemment d'une condition *sine qua non* à l'obtention du poste et à la signature du contrat. Or, conformément à la jurisprudence précitée (cf. consid. 4 *supra*), il y a lieu de retenir la première version du recourant, selon laquelle une formation lui était proposée à la condition que le recourant s'engage à long terme dans le poste assigné. Ainsi, en refusant un tel poste, le recourant a manqué une occasion de trouver un emploi et de sortir de l'assurance-chômage.

Le recourant fait valoir que le poste ne correspondait pas à ses qualifications professionnelles. Or comme l'a relevé l'intimé, ce n'est pas au recourant d'établir s'il correspond ou pas au poste selon ses compétences, dont le niveau d'anglais, mais à son futur employeur. Ainsi, le recourant n'avait pas d'autres choix que d'accepter ce poste, libre à lui de continuer les recherches d'emploi par la suite si celui-ci ne correspondait pas à ses aspirations professionnelles et personnelles. On rappellera à cet égard que le seul fait qu'un emploi assigné ne corresponde pas aux qualifications professionnelles et aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser cette occasion de travail (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^e éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 407). Par ailleurs, le délai de réflexion à l'issue duquel le recourant a informé l'employeur qu'il n'était pas intéressé par le poste en question démontre que le recourant n'a pas manifesté clairement à l'employeur, lors de l'entretien d'embauche, sa volonté de conclure un contrat de travail pour mettre un terme à son chômage. Il a ainsi fait preuve d'un comportement inadéquat au regard de l'assurance-chômage.

Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'intimé a retenu que le recourant avait refusé un emploi jugé convenable, ce qui constituait une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et devait conduire à une suspension du droit aux indemnités.

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

En l'occurrence, l'intimé a retenu une 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.

Il n'existe pour le surplus pas de motif justifiant de s'écarter de cette appréciation, l'absence de faute grave ne pouvant être admise que

restrictivement selon la jurisprudence. L'intimé a ainsi tenu compte de façon adéquate des circonstances particulières du cas d'espèce.

Par ailleurs, en infligeant une sanction de trente et un jours, correspondant au bas de la fourchette prévue pour une faute grave, l'intimé n'a pas usé de son pouvoir d'appréciation. La quotité fixée ne prête ainsi pas le flanc à la critique et peut être confirmée.

7. En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition entreprise confirmée.

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer des dépens dès lors que le recourant, au demeurant non assisté d'un mandataire professionnel, n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA et 55 LPA-VD).

**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 22 février 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 :

- Y. _____,
- 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 :