

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 8 octobre 2009

Présidence de M. MICHELLOD, juge unique
Greffier : M. Addor

Cause pendante entre :

M. _____, à Coppet, recourante,

et

SERVICE DE L'EMPLOI (ci-après : le SDE), à Lausanne, intimé.

Art. 30 al. 1 let. d LACI

E n f a i t :

A. M._____, au bénéfice d'une formation et d'une expérience d'assistante commerciale, s'est inscrite à l'assurance-chômage le 14 janvier 2008; un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert dès le 1^{er} février 2008, le chômage de l'assurée étant contrôlé par l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) de Nyon.

Par décision du 11 mars 2008, entrée en force, l'ORP a infligé à l'assurée une suspension de 6 jours de son droit à l'indemnité en raison de l'insuffisance des recherches d'emploi durant la période précédant le chômage.

Par décision du 13 juin 2008, entrée en force, l'ORP a suspendu M._____ dans son droit à l'indemnité pendant 31 jours à compter du 24 avril 2008. L'autorité a exposé que l'assurée n'avait pas présenté ses offres de service auprès de l'entreprise O._____ SA. Ce faisant, elle avait, par sa propre faute, refusé un emploi convenable qui lui avait été assigné, commettant une faute grave.

B. Le 3 juin 2008, l'ORP a exposé à l'assurée qu'un poste d'«assistante export», correspondant à son profil, était disponible auprès de l'entreprise N._____ SA, à [...], et l'invitait à prendre contact avec cette dernière.

Par courrier électronique adressé à l'ORP le 4 juin 2008, la responsable du recrutement de N._____ SA a affirmé que M._____ leur avait «imposé» des contraintes d'horaires rendant son «recrutement impossible», ajoutant ne pas avoir «eu l'impression qu'elle était motivée à retravailler tout de suite à 100 %». Elle a précisé, le 11 juin suivant, que l'assurée l'avait rappelée pour témoigner de sa motivation, mais qu'il n'était pas possible d'accéder aux exigences de l'assurée, soit en particulier de lui assurer un départ quotidien de l'entreprise à 17 heures compte tenu des exigences du poste.

Par courrier adressé à l'assurée le 10 juin 2008, l'ORP a constaté que l'assurée avait mis en échec un possible placement en raison de ses exigences en matière d'horaires, comportement assimilable à une faute et susceptible de conduire à une suspension dans son droit aux indemnités de chômage; l'ORP invitait dès lors l'intéressée à lui faire part de son point de vue.

L'assurée s'est déterminée par courrier du 17 juin 2008, faisant valoir en substance qu'elle n'avait aucunement imposé des horaires de manière stricte, mais avait uniquement manifesté son souhait de pouvoir, sauf imprévu, quitter son lieu de travail à 17 heures 15 afin de pouvoir rechercher son enfant à 18 heures 15. Elle a précisé avoir proposé de commencer ses journées de travail de manière anticipée, et s'est au surplus déclarée surprise des reproches qui lui avaient été faits, dans la mesure où, selon elle, cette question n'avait pas semblé poser de problèmes majeurs lors de l'entretien.

Par décision du 4 juillet 2008, l'ORP a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 46 jours indemnisables, avec effet dès le 7 juin 2008. L'autorité a retenu que l'intéressée avait, par son attitude, fait échouer une possibilité de réinsertion dans le marché du travail, dès lors que son comportement équivalait à un refus express de travail convenable.

M. _____ s'est opposée à cette décision par courrier daté du 17 juillet 2008, indiquant notamment qu'elle n'avait jamais imposé des horaires particuliers à la société N. _____ SA, mais simplement exposé que ses obligations familiales lui imposaient, sauf imprévu, de quitter le lieu de travail à 17 heures 15. Elle soutient avoir montré sa grande motivation et souligné que, hormis ce qui précède, elle pouvait se montrer flexible.

Par décision sur opposition du 7 octobre 2008, le SDE a rejeté l'opposition présentée par l'assurée et confirmé la décision de l'ORP. Il a notamment retenu que l'emploi proposé était convenable au sens de la

jurisprudence, et que l'assurée avait, par sa propre faute, fait échec à son engagement en posant des exigences trop élevées en matière d'horaires de travail et en refusant de s'adapter, alors même que sa situation personnelle lui permettait plus de flexibilité. Dès lors que l'assurée était en situation de récidive, l'autorité a qualifié sa faute de grave et confirmé la durée de la suspension.

C. M. _____ a formé recours contre cette décision sur opposition par acte du 7 novembre 2008, concluant implicitement à son annulation, en faisant valoir en substance ne pas avoir imposé des horaires fixes, mais avoir au contraire voulu susciter une négociation, et rappelé que, lors de l'entretien qu'elle avait pu avoir au sein de l'entreprise, rien ne laissait penser que cette dernière était fermée à toute discussion.

Dans sa réponse du 8 décembre 2008, le SDE a considéré que les arguments développés par la recourante n'étaient pas de nature à modifier sa décision; il a en conséquence proposé le rejet du recours et le maintien de la décision litigieuse.

La recourante a confirmé ses conclusions par lettre du 5 février 2009.

E n d r o i t :

1. **a)** Interjeté dans le respect du délai légal de trente jours suivant la notification de la décision entreprise (art. 60 al. 1 LPGA [loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, RS 830.1]), le recours a été déposé en temps utile. Il est en outre recevable en la forme, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) A teneur de la disposition transitoire de l'art. 117 al. 1 LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009, les

causes pendantes devant les autorités administratives et de justice administratives à l'entrée en vigueur de la présente loi sont traitées selon cette dernière.

La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, qui succède au Tribunal des assurances, est ainsi compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD).

c) La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales, statuant comme juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Est litigieuse en l'espèce la question de savoir si le comportement de la recourante doit être assimilé à un refus d'emploi et, partant, justifie une suspension de son droit à l'indemnité de chômage, respectivement, cas échéant, quelle doit être la durée de cette suspension.

3. a) Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.0), l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. En particulier, il est ainsi tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3, 1^{ère} phrase, LACI).

b) La notion de travail convenable, ou plutôt, *a contrario*, la notion de travail qui n'est pas réputé convenable, est définie à l'art. 16 LACI. N'est notamment pas réputé convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI 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); procure à l'assuré une

rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (let. i, 1^{ère} phrase).

L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, 1^{ère} phrase, LACI; Rubin, Assurance-chômage, 2^{ème} éd., Zurich-Bâle-Genève 2006, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave, à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (cf. art. 30 al. 1 let. d LACI, en relation avec l'art. 45 al. 3 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02]; TF 8C_746/2007 du 11 juillet 2008, consid. 2 et les références).

c) 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 qui lui est assigné. Une suspension du droit à l'indemnité suppose l'existence d'une faute de l'assuré; il y a faute dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (cf. TFA C 207/05 du 31 octobre 2006, consid. 4.2). La faute de l'assuré doit être clairement établie, par preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], vol. I, n° 11 *ad* art. 30). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est 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 (cf. TFA C 152/01 du 21 février 2002, consid. 4).

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré, et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours

(art. 30 al. 3 LACI). Aux termes de l'art. 45 al. 2 OACI, elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave. Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI). 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 lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125).

d) Examinant l'ensemble des circonstances du cas concret, le tribunal vérifie d'abord si l'emploi proposé peut être qualifié de convenable, puis si on peut considérer que l'intéressé a refusé l'emploi en cause – respectivement si son comportement peut être assimilé à un tel refus –, enfin, cas échéant, s'il existe un motif qui puisse justifier ce refus (Tribunal administratif du canton de Vaud, arrêt PS.2006.0206 du 16 janvier 2007, consid. 2b et les références).

Dans le domaine particulier des assurances sociales, le juge doit, pour autant que la loi n'en dispose pas autrement, statuer suivant le principe probatoire de la vraisemblance prépondérante, selon lequel la simple possibilité d'un état de fait donné ne suffit pas à satisfaire aux exigences de preuve, le juge devant plutôt s'en tenir à la présentation des faits qu'il considère comme la plus vraisemblable parmi toutes les possibilités du cours des événements (ATF 125 V 193, consid. 2 et les références; cf. également TF 8C_746/2007 du 11 juillet 2008, consid. 5.1).

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; sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (cf. ATF 122 V 157, consid. 1a), lequel comprend en particulier l'obligation pour les 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 125 V 193 précité, consid. 2 et les références).

4. En l'espèce, il n'est pas contesté que l'emploi assigné à la recourante par l'ORP était convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. a LACI.

Il y a dès lors lieu d'examiner s'il peut être reproché à la recourante d'avoir refusé cet emploi, respectivement d'avoir adopté un comportement assimilable à un refus d'emploi.

a) Selon la jurisprudence, l'assuré doit être sanctionné pour refus d'un emploi convenable notamment lorsqu'il ne se donne même pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur potentiel, ou retarde ses démarches auprès de celui-ci (ATF 122 V 34, consid. 3b et les références; TFA C 152/01 du 21 février 2002, consid. 3a; Gerhards, *op. cit.*, n° 26 ad art. 30). Le Tribunal fédéral a ainsi sanctionné pour faute grave un assuré qui avait répondu avec 10 jours de retard à une assignation de l'ORP, acceptant par là pleinement le risque d'agir trop tard et laissant échapper une possibilité concrète de retrouver une activité lucrative (TFA C 152/01 du 21 février 2002 précité). Il a également confirmé une suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 33 jours prononcée à l'encontre d'un assuré qui n'avait pas donné suite à deux assignations d'emploi (TFA C 320/02 du 5 février 2004). Pour sa part, le Tribunal administratif du canton de Vaud - compétent en matière d'assurance-chômage jusqu'au 31 décembre 2007 - a notamment confirmé une suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 31 jours dans le cas d'une assurée qui avait attendu deux semaines après une assignation pour présenter sa candidature, parce qu'elle avait dû, dans l'intervalle, s'occuper de son enfant malade (arrêt PS.2005.0266 du 21 septembre 2006).

L'assuré est par ailleurs tenu, dans le cadre de son obligation de diminuer le dommage, de manifester clairement sa volonté de conclure un contrat. Ainsi, selon la jurisprudence fédérale, les éléments constitutifs

d'un refus de travail convenable sont également réunis lorsque des prétentions salariales exagérées ou l'évocation de restrictions dans la capacité de travail provoquent le refus d'engagement par l'employeur (TFA C 284/99 du 26 janvier 2000). De même, le Tribunal administratif du canton de Vaud a retenu une faute grave à l'encontre d'un assuré qui avait contribué à faire échouer son engagement par manque de disponibilité et de motivation (arrêt PS.2004.0178 du 28 juin 2006). Il a également confirmé une suspension pour faute grave dans le cas d'une assurée dont l'attitude inadéquate durant l'entretien d'embauche et les prétentions salariales excessives avaient contribué à faire échouer un éventuel engagement (arrêt PS.2007.0047 du 23 octobre 2007).

D'une manière générale, le comportement d'un demandeur d'emploi devrait ainsi correspondre aux attentes de son interlocuteur tout au long des différents stades des pourparlers précontractuels et contractuels. 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 (manque de clarté dans la manifestation de volonté, retard à l'entretien d'embauche, prétentions trop élevées, motivation insuffisante, etc...). Pour qu'une sanction soit justifiée, il doit donc exister une relation de causalité entre le comportement du chômeur lors de l'entretien d'embauche et l'absence d'engagement; dans ce contexte, il convient de déterminer si l'employeur, au vu du comportement du chômeur, avait des raisons objectives de mettre un terme aux pourparlers en vue de la conclusion du contrat (Rubin, *op. cit.*, p. 406).

b) En l'espèce, la recourante soutient qu'elle n'a aucunement refusé l'emploi proposé; bien plutôt, elle a déposé sa candidature, s'est rendue à un entretien qui a duré plus de deux heures et a recontacté l'entreprise par téléphone pour confirmer sa motivation. Elle estime que l'on ne saurait lui reprocher un quelconque manque de motivation durant ces différentes démarches, ni en paroles ni en actes; elle précise, s'agissant de la question litigieuse des horaires, n'avoir pas imposé des horaires inacceptables pour un employeur, mais exposé être flexible, tout

en soulignant devoir, dans la mesure du possible, quitter son lieu de travail à 17 heures 15 chaque jour, sauf exception, en raison des contraintes induites par la prise en charge de son enfant.

Pour sa part, l'intimé a retenu que la recourante avait, par son attitude, fait échouer une possibilité d'engagement. Il se réfère à cet égard en particulier aux informations communiquées par l'employeur potentiel, selon lesquelles la recourante se serait montrée inflexible quant aux horaires de travail.

Compte tenu de ces différents éléments, force est de constater, au degré de la vraisemblance prépondérante, qu'il existe clairement un lien de causalité entre les exigences de l'intéressée lors des entretiens d'embauche et le fait qu'elle n'a pas été engagée; les déclarations de l'employeur potentiel – auxquelles il convient d'accorder pleine valeur probante, dès lors qu'on ne voit guère pour quel motif ce dernier aurait écarté la candidature de l'assurée pour un autre motif –, sont à cet égard déterminantes. Ainsi, il y a lieu de retenir que, par le fait qu'elle a clairement posé des exigences rigides quant à son horaire, exigences incompatibles avec le poste offert, l'intéressée a contribué à faire échouer une possibilité d'engagement. S'il existe certainement des postes pour lesquels un départ du lieu de travail à 17 heures, chaque jour, peut être admis, il convient d'admettre que, dans la branche en cause, cela n'apparaît de toute évidence pas habituel. Dès lors que, comme indiqué ci-dessus, le poste offert constituait un travail réputé convenable, la recourante se devait de l'accepter, respectivement d'adopter un comportement correspondant aux attentes de l'employeur potentiel, en particulier en montrant plus de souplesse dans son organisation. Elle n'a au surplus pas démontré que les contraintes d'horaire auxquelles elle est soumise sont d'une nature telle que, aux yeux de l'assurance-chômage, elles constituent des exigences admissibles pouvant l'exonérer de toute responsabilité. Son comportement doit dès lors être assimilé à un refus d'emploi au sens de la jurisprudence mentionnée ci-dessus, justifiant une suspension de son droit à l'indemnité de chômage.

5. Il reste à apprécier la gravité de la faute commise par la recourante, respectivement la durée de la suspension en découlant.

La durée de la suspension doit être fixée selon le barème applicable pour refus ou abandon d'un emploi réputé convenable, conformément à l'art. 45 al. 3 OACI. C'est dès lors à juste titre que l'intimé a qualifié la faute de grave; en outre, en tant qu'elle arrête la durée de la suspension à 46 jours indemnisables, compte tenu de la récidive à très bref délai, la décision litigieuse ne porte pas le flanc à la critique.

6. Il s'ensuit que le recours doit être rejeté, ce qui entraîne le maintien de la décision entreprise.

Le présent arrêt est rendu sans frais, ni allocation de dépens (art. 61 let. a et g LPGA).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision attaquée est confirmée.
- III.** Le présent arrêt est rendu sans frais, ni allocation de dépens.

Le juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. _____
- Service 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).

Le greffier :