

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 23 novembre 2016

Composition : Mme PASCHE, juge unique
Greffière : Mme Berseth Béboux

Cause pendante entre :

K. _____, à [...], recourant,

et

SERVICE DE L'EMPLOI - INSTANCE JURIDIQUE CHÔMAGE, à Lausanne,
intimé.

Art. 16, 17 et 30 LACI ; art. 45 OACI

E n f a i t :

A. K._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], est titulaire d'un certificat fédéral de capacité (CFC) d'employé de commerce, obtenu en 2007 après un apprentissage auprès de la société E._____ à [...]. Il a ensuite travaillé à ce titre pour le compte du X._____ à [...], du 10 septembre 2007 au 28 février 2016, date pour laquelle il a donné son congé.

Le 25 février 2016, l'assuré s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement de S._____ (ci-après : l'ORP) comme demandeur d'emploi à 100%, précisant rechercher un emploi en tant qu'employé de commerce. La Caisse cantonale de chômage lui a ouvert un délai-cadre d'indemnisation du 1^{er} mars 2016 au 28 février 2018, sur la base d'un gain assuré de 5'417 fr. et d'un taux d'indemnisation de 70%.

Le 15 mars 2016, l'ORP de S._____ a invité l'assuré à transmettre son dossier de candidature dans un délai au 17 mars 2016 à une collaboratrice de l'office, chargée de recruter un secrétaire à 100% pour l'entreprise W._____, spécialisée dans la vente de [...].

A teneur du formulaire de preuves de ses recherches d'emploi de mars 2016, l'assuré a offert ses services pour le poste précité le 16 mars 2016.

Par courrier du 13 avril 2016 à l'assuré, l'ORP a fait grief à l'assuré d'avoir refusé le poste proposé par la société W._____ et lui a accordé un délai de dix jours pour se déterminer à ce propos.

Le 19 avril 2016, l'assuré a expliqué à l'ORP que, convoqué le 30 mars 2016 pour un entretien d'embauche, il avait constaté un désordre considérable et un manque d'organisation dans l'entreprise. Les patrons lui avaient indiqué qu'ils travaillaient tous deux souvent tard le soir. Ils lui avaient également exposé durant la quasi-totalité de l'entretien les

problèmes auxquels était confrontée leur société, précisant qu'ils avaient besoin de « quelqu'un sur qui se reposer ». Par contre, l'assuré n'avait reçu aucune réponse claire à la question de savoir qui assurerait sa formation. De ce contexte général, l'assuré avait considéré que le poste n'était pas convenable, non s'agissant des tâches proposées ni du salaire, mais en raison du tableau dépeint par les employeurs, lui laissant penser que ses « journées auraient été une épreuve ». Le fait qu'une employée à temps partiel avait démissionné et se trouvait en incapacité de travail « à cause du poste » l'avait conforté dans cette idée. Par respect pour ses interlocuteurs, il avait toutefois invoqué un salaire insuffisant pour expliquer son refus du poste.

Par décision du 21 avril 2016, l'ORP a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours, au motif qu'il avait refusé le 12 avril 2016 un emploi convenable auprès de la société W._____. Selon une note juridique du même jour au dossier de l'office, le salaire proposé par l'entreprise était de 4'000 fr., soit 184 fr. 33 par jour, l'indemnité de chômage de l'assuré s'élevant quant à elle à 174 fr. 74.

Le 25 avril 2016, l'assuré s'est opposé à la décision de l'ORP du 21 avril 2016 auprès de l'Instance juridique chômage du Service de l'emploi (ci-après : le SDE ou l'intimé), concluant à son annulation. A l'appui de sa contestation, il a soutenu que le fait qu'une employée ait démissionné et se soit retrouvée en arrêt de travail constituait un conflit collectif de travail au sens de l'art. 16 al. 2 let. e LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0). L'assuré a ajouté que cette situation constituait un conflit pour l'entreprise, car l'incapacité de travail de l'employée retardait la date de la fin des rapports de travail. Il a encore précisé les éléments suivants : *« Il s'agissait aussi d'un problème pour moi, non seulement je n'aurais pas pu travailler dans une ambiance et un environnement convenables et que cette personne qui était apparemment malade, à cause de son emploi, m'a laissé penser que j'aurais peut-être les mêmes difficultés par la suite. J'en ai aussi déduit que le stress dû à*

l'organisation était aussi la principale cause. La mauvaise gestion est aussi un conflit collectif du travail vu que lorsque j'ai demandé qui allait me former personne a su me donner une réponse claire ».

Du procès-verbal de l'entretien de conseil et de contrôle du 26 avril 2016 à l'ORP, il ressort que l'assuré a maintenu son affirmation selon laquelle, lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise lui avait présenté tout ce qui n'allait pas, y compris l'arrêt maladie d'une employée.

Par décision du 18 juillet 2016, le SDE a rejeté l'opposition précitée et a confirmé la décision de suspension prononcée par l'ORP, tant dans son principe que dans sa quotité. Il a relevé que, selon les informations mentionnées dans le système informatique de l'assurance-chômage NC-PLASTA, lors de l'entretien d'embauche, l'assuré avait indiqué qu'il recherchait plutôt un emploi dans l'automobile, qu'il devait encore se présenter pour deux autres emplois et qu'il rappellerait l'employeur s'il était intéressé. Le 12 avril 2016, il avait contacté l'entreprise pour l'informer qu'il renonçait au poste, dès lors qu'il attendait des réponses d'autres employeurs. Le SDE a réfuté que les conditions d'un conflit collectif de travail soient réalisées, considérant au surplus qu'aucun élément au dossier ne permettait de conclure que l'emploi proposé aurait été non convenable.

B. Par acte du 16 août 2016, K._____ a recouru contre la décision sur opposition du 18 juillet 2016 auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant à son annulation. Il fait pour l'essentiel valoir qu'un emploi auprès de la société W._____ aurait constitué un risque pour son avenir, en répétant que l'entreprise en question avait une organisation inexistante, qu'une employée avait démissionné et s'était mise en arrêt maladie, et qu'il craignait de se retrouver à son tour dans la même situation. Il reproche également à l'ORP d'avoir retranscrit dans le système NC-Plasta des propos qu'il n'a pas tenus, ajoutant qu'il n'est quoi qu'il en soit pas certain que l'employeur lui aurait attribué le poste s'il ne l'avait pas refusé. Enfin, le

recourant demande à ce que le « problème de cette entreprise » soit évalué afin de « juger s'il y aurait eu des conséquences pour la suite de [son] avenir si cet emploi avait été accepté ».

Dans sa réponse du 15 septembre 2016, l'intimé a proposé le rejet du recours.

Le recourant n'a pas répliqué dans le délai imparti.

E n d r o i t :

1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent aux contestations relevant de la LACI, à moins que la LACI ne déroge expressément à la LPGA (cf. art. 1 al. 1 LACI). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (cf. art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (cf. art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (cf. art. 60 al. 1 LPGA).

En l'occurrence, le recours a été interjeté en temps utile et satisfait en outre aux autres conditions formelles de recevabilité (cf. art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (cf. art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud est compétente pour statuer (cf. art. 93 let. a

LPA-VD). Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du magistrat instructeur statuant en tant que juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. a) En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie sous la forme d'une décision, laquelle détermine l'objet de la contestation. Dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 134 V 418 consid. 5.2.1, 131 V 164 consid. 2.1, 130 V 138 consid. 2.1, 125 V 413 consid. 2c ; cf. également TF 9C_195/2013 du 15 novembre 2013 consid. 3.1 et 9C_406/2012 du 18 septembre 2012 consid. 3.1).

b) Il s'agit en l'occurrence de déterminer si c'est à juste titre que l'assuré s'est vu infliger une suspension de 31 jours de son droit à l'indemnité de chômage, au motif qu'il a refusé un emploi de secrétaire auprès de W._____. Il conviendra en particulier d'examiner si ledit emploi était non convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI.

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 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).

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 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), doit être

accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif du travail (let. e), ou lui procure 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, 1^{ère} phrase).

Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé 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. 3b ; cf. consid. 1 de l'ATF 130 V 125, publié in SVR 2004 ALV n° 11 pl. 31 ; TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les arrêts cités). 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. Une attitude hésitante peut en principe être qualifiée de fautive, si elle amène l'employeur à douter de la réelle volonté du chômeur de prendre l'emploi proposé. Un désintérêt manifeste pour un poste l'est *a fortiori*. D'une manière générale, le comportement d'un demandeur d'emploi devrait correspondre aux attentes de son interlocuteur tout au long des différents stades des pourparlers précontractuels et contractuels (TF 8C_476/2012 du 23 janvier 2013 consid. 2 ; 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 4.2 ; TFA C 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 4, C 81/02 du 24 mars 2003 consid. 3.2 et les références citées). Les assurés doivent également accepter toute proposition d'emploi convenable, même lorsqu'ils ont d'autres offres en cours. Ainsi, tant qu'un assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi - cette assurance supposant que l'assuré en question soit au bénéfice d'un précontrat ou d'une promesse d'embauche - il a l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi qui se présente (cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess 2014, n° 10 ad art. 16, p. 183 et n° 64 ad art. 30, p. 316, et les références citées).

b) En vertu de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré est suspendu lorsqu'il n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable. 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 (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'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 du 21 février 2002 consid. 4).

4. **a)** Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision 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 139 V 176 consid. 5.3, 135 V 39 consid. 6.1 et 126 V 353 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, 126 V 319 consid. 5a).

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 ; sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (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 139 V 176 consid. 5.2 ; 125 V 193 consid. 2 et les références citées).

5. a) Dans le cas d'espèce, il n'est pas contesté que l'assuré a donné suite à l'assignation de l'ORP de manière conforme à ce qui lui avait été demandé, notamment en respectant le délai de deux jours qui lui avait été imparti. L'intimée lui fait toutefois grief d'avoir refusé sans motif valable l'emploi de secrétaire proposé par l'entreprise W._____, alors que celui-ci était convenable.

De son côté, le recourant conteste le caractère convenable du poste litigieux, soutenant qu'il constituait un risque pour son avenir, en raison de l'organisation déficiente de l'entreprise, précisant qu'il avait craint de se retrouver à son tour en incapacité de travail, tout comme une autre employée de la société, qui avait démissionné.

b) Il convient dès lors d'examiner si l'emploi proposé par W._____ était convenable au sens de l'art. 16 LACI, puis, dans l'affirmative, de déterminer si l'assuré l'a refusé, ou tout au moins a adopté un comportement ayant conduit à l'échec d'un engagement.

6. a) S'agissant du caractère convenable de l'emploi litigieux, il sied tout d'abord de constater qu'après avoir obtenu un CFC d'employé de commerce en 2007, l'assuré a travaillé près de dix ans en cette qualité auprès du X._____. L'activité de secrétaire proposée par l'entreprise W._____ correspondait ainsi pleinement à ses aptitudes et à l'activité

qu'il a précédemment exercée, au sens de l'art. 16 al. 2 let. b LACI. L'intéressé ne le conteste d'ailleurs pas.

Le recourant argue cependant du fait que l'entreprise était à ce point désorganisée et en proie à des problèmes internes qu'il n'était pas envisageable d'y travailler sans prendre des risques, notamment au niveau de sa santé. Il fait ainsi implicitement valoir que le poste litigieux ne serait pas convenable selon l'art. 16 al. 2 let. c LACI. Au cours de la procédure administrative, il a affirmé que, s'il avait accepté cet emploi, ses journées auraient été « une épreuve ». Il en veut pour preuve le cas d'une employée à temps partiel qui aurait démissionné et se serait mise en arrêt de travail, tout cela « à cause de son poste » (cf. courrier de l'assuré à l'ORP du 19 avril 2016). En procédure d'opposition, il a ajouté que le stress dû à l'organisation de l'entreprise était la cause principale de l'incapacité de travail de cette collaboratrice. Enfin, dans son acte de recours, il a estimé qu'un employé qui démissionne et se met en arrêt maladie est un événement grave, qui dénote d'un conflit majeur. Il en a conclu que la collaboratrice concernée « n'en pouvait plus de la situation [...], qu'elle ne voulait ou n'osait plus revenir dans l'entreprise », affirmant qu'il était « évident que la cause principale était l'organisation inexistante de cette société ». Craignant de subir le même sort, il avait préféré annoncer à l'employeur qu'il renonçait au poste. Force est toutefois de constater que, ce faisant, le recourant n'a procédé qu'à de simples présuppositions. Il a présumé de circonstances au sujet desquelles il n'était certainement pas pleinement informé après un seul entretien d'embauche, d'une part, que l'incapacité de travail d'une employée de l'entreprise et sa décision de démissionner étaient due à ses conditions de travail, et plus précisément au manque d'organisation de la société, et, d'autre part, que s'il acceptait le poste litigieux, il aurait à son tour mis sa santé en danger. Il ne s'agit-là que de conjectures, qu'aucun élément au dossier ne vient sérieusement étayer, au point de jeter des doutes sur le caractère convenable de l'emploi en question. On ne connaît en effet rien de la situation de l'employée à laquelle l'assuré a fait référence ; et rien non plus ne permet de subodorer que le recourant se serait retrouvé dans une situation analogue. L'assuré pondère d'ailleurs lui-même ses

affirmations en recours, lorsqu'il ne fait plus que s'interroger en ces termes : « Si cette employée n'en pouvait plus, comment savoir si je n'aurais pas fini en maladie ? ». Il n'existait assurément aucune certitude, à ce stade, que l'emploi litigieux n'aurait pas convenu à l'état de santé du recourant. Au demeurant, le caractère « désorganisé » de l'entreprise ne repose que sur le ressenti du recourant, singulièrement sur la démission d'une employée, ce qui, comme exposé ci-dessus, ne permet pas de retenir que l'emploi n'était pas convenable.

On relèvera encore que le poste litigieux, rémunéré à hauteur de 4000 fr. par mois, lui aurait procuré une rémunération supérieure aux 70% de son gain assuré, fixé à 5'417 fr., de sorte qu'il est également convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. i LACI.

Par soucis d'exhaustivité, et même si le recourant n'a pas formellement repris cet argument au-delà de l'opposition, la situation qu'il explique avoir constatée lors de son entretien d'embauche ne constitue pas un conflit collectif de travail, au sens de l'art. 16 al. 2 let. e LACI, dont le but est d'éviter qu'un engagement effectué dans un tel contexte permette à un employeur de casser un mouvement de grève (cf. dans ce sens, Boris Rubin, op. cit, p. 192, n° 39 ad. art. 16). En effet, le fait qu'une employée ait donné son congé et se trouve en incapacité de travail, laquelle ajourne la fin des rapports de travail, ne répond en aucun cas à la définition d'un conflit collectif travail. Cette notion se rapporte à un litige opposant un groupement de salariés à un employeur, concernant la défense de leurs intérêts communs, et qui se traduit souvent par une grève. La situation décrite par l'assuré n'entre clairement pas dans ce cadre.

Enfin, rien au dossier ne laisse apparaître que l'emploi assigné n'était pas convenable au sens des autres chiffres de l'art. 16 al. 2 LACI, l'assuré ne le soutenant d'ailleurs pas.

En définitive, aucun élément au dossier ne permet de retenir, au degré de la vraisemblance prépondérante prévalant en assurances

sociales, que l'emploi proposé par la société W._____ n'était pas convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. Il pouvait dès lors être attendu du recourant qu'il fasse part à l'employeur de sa volonté de l'accepter, pour le cas où sa candidature était retenue.

b) Reste à déterminer si le recourant a refusé l'emploi précité, au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI.

A cet égard, le recourant fait grief à l'intimé de lui avoir prêté des propos qu'il soutient n'avoir pas tenus. Au vu des éléments au dossier, la version des faits du recourant diverge en effet, sur certains points, de celle de l'employeur, telle que retranscrite dans le système NC-Plasta par l'ORP les 1^{er} et 12 avril 2016. Cependant, ces divergences restent sans incidence sur l'issue de la présente cause. En effet, peu importe que l'assuré ait dit, ou non, à l'employeur, lors de l'entretien d'embauche, qu'il recherchait plutôt un emploi dans le domaine automobile. N'est pas déterminant non plus de savoir s'il a indiqué à l'employeur qu'il « rappellerai[t] si intéressé ». Seul compte le fait que, face à un emploi convenable, l'assuré devait signifier expressément à l'employeur son intérêt pour le poste, déjà lors de l'entretien d'embauche, ou tout au moins à très bref délai à l'issue de celui-ci. Or, en sollicitant un délai de réflexion, et qui plus est en attendant 16 jours avant de rappeler l'employeur, de surcroît pour indiquer qu'il renonçait à sa candidature, le recourant a sans aucun doute pris le risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre, avant d'y renoncer de lui-même. En signifiant à l'employeur qu'il ne portait pas d'intérêt au poste litigieux, l'assuré a perdu une occasion de se faire engager, et de mettre ainsi fin à son chômage. Or, pour satisfaire aux exigences qui lui incombaient en sa qualité de demandeur d'emploi au bénéfice d'indemnités de chômage, il devait au contraire faire savoir à l'employeur qu'il était disposé à accepter l'emploi de secrétaire proposé, pour le cas où il souhaitait l'engagé, et ce quand bien même il n'existait pas de certitude que l'employeur lui attribue le poste. Le fait qu'il ait eu d'autres postulations en cours ne permet pas d'appréhender la situation d'une manière différente, dans la mesure où il

n'apparaît pas qu'il ait été au bénéfice d'un engagement ferme au moment des faits, ce qu'il ne soutient d'ailleurs pas.

Dès lors, par son comportement, l'assuré a fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail, ce qui constitue un refus d'accepter un emploi convenable. C'est ainsi à juste titre que l'ORP a prononcé une suspension de son droit à l'indemnité de chômage.

7. La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b). En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. 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 (art. 45 al. 3 OACI).

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). Constituent de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte, le salaire offert, l'horaire de travail, la situation personnelle de l'assuré. En revanche n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente ou encore l'imprécision de la description du poste assigné. Les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement. En cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit 45 jours) et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de l'augmenter en fonction des circonstances (cf. Boris Rubin, op. cit, n° 117 et 118 ad art. 30, p. 329ss).

En l'espèce, le recourant n'a fait valoir aucune circonstance particulière, subjective ou objective, susceptible de conduire à une requalification de la gravité de la faute qui lui est reprochée. Il n'existe ainsi aucun motif justifiant de s'éloigner de la présomption de l'art. 45 al. 4 let. b OACI et de qualifier la faute de l'assuré de gravité moyenne ou légère. Il ne saurait être retenu que l'intimé a commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en retenant une faute grave et en infligeant à l'intéressé une suspension de son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours, qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave.

Il convient en définitive de retenir que la suspension de 31 jours qui a été prononcée à l'encontre de l'assuré respecte le principe de proportionnalité et est conforme à l'art. 45 al. 3 let. c OACI, de sorte qu'elle doit être confirmée.

8. Selon la jurisprudence, le juge peut renoncer à administrer des preuves supplémentaires si – après une saine appréciation des éléments en sa possession – il acquiert la conviction qu'il y a lieu de considérer que certains faits matériels atteignent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres moyens de preuve ne changeraient rien au résultat (appréciation anticipée des preuves). Un tel procédé ne viole en rien le droit d'être entendu (ATF 124 V 90 consid. 4b, 122 V 157 consid. 1d, 119 V 335 consid. 3c et 104 V 209 consid. a).

En l'espèce, il apparaît superflu de procéder à une évaluation du « problème » de l'entreprise W._____ afin de déterminer si le recourant aurait subi des conséquences s'agissant de la « suite de son avenir » pour le cas où il aurait accepté l'emploi litigieux. Le dossier constitué par l'intimé peut être considéré comme complet, de sorte que l'on ne voit pas dans quelle mesure une instruction complémentaire apporterait un éclairage différent ou nouveau du cas particulier. Partant, il n'y a pas lieu de donner suite à la suggestion d'instruction complémentaire formulée par le recourant.

9. En conclusion, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition entreprise confirmée.

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant – qui a du reste agi sans l'aide d'un mandataire professionnel – 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 18 juillet 2016 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçus de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- K. _____,
- 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 :