

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 4 avril 2024

Composition : Mme PASCHE, juge unique
Greffière : Mme Meylan

Cause pendante entre :

K. _____, à [...], recourante,

et

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

Art. 17 LACI

E n f a i t :

A. K. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], a occupé un poste de secrétaire-réceptionniste à 50 % auprès de [...] du 1^{er} décembre 2017, puis à 60 % du 1^{er} décembre 2021 au 30 avril 2022.

A la suite de son licenciement, l'assurée s'est inscrite comme demandeuse d'emploi à 60 % auprès de l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) [...] le 8 avril 2022, sollicitant le versement des prestations dès cette date. Le début du délai-cadre a toutefois été déterminé au 2 mai 2022 (cf. décision du 18 mai 2022).

Du 12 août au 26 octobre 2022, l'assurée a été assignée à suivre un programme d'emploi temporaire (ci-après également : PET) en qualité de secrétaire à 60 % auprès [...].

L'assurée s'étant trouvée en incapacité totale de travail dès le 25 octobre 2022, la Caisse cantonale de chômage a, par décision du 24 novembre 2022, suspendu son droit à l'indemnité de chômage dès le 24 novembre 2022 jusqu'au jour où elle retrouverait une capacité partielle ou totale de travail.

B. Le 1^{er} février 2023, ayant recouvré une capacité de travail entière, l'assurée s'est à nouveau inscrite comme demandeuse d'emploi à 60 % à l'ORP [...] et a sollicité le versement des prestations de chômage à compter de son inscription.

Informée par sa conseillère ORP de la mise en place d'un nouveau PET, l'assurée a, par courriel du 7 juin 2023, demandé qu'il ne démarre qu'à la fin du mois d'août ou début septembre 2023, en précisant « remercie[r] [sa conseillère] de prendre en compte [s]a demande afin de ne pas [la] forcer à d'autres actions afin d'éviter de faire ce PET qu'[elle] ne ferai[t] pas cet été ».

Le 13 juin 2023, l'assurée a été assignée à un PET en tant qu'employée de commerce (assistante administrative) à 60 % auprès de J. _____ à [...]. La mesure était prévue pour la période comprise entre le 15 juin et le 25 juillet 2023.

Par courriel du 14 juin 2023, l'assurée a notamment indiqué à sa conseillère ORP ce qui suit :

« j'ai pris note du PET à [...] où vous m'avez placée si promptement et où je dois me rendre dès demain.

Je ne saurais vous en remercier tant cela contrarie mes projets d'avancement professionnel de l'été, notamment ceux concernant l'agrandissement de mon réseau.

Hélas, le monstrueux pouvoir juridique que l'ORP détient sur les ayants-droits à l'assurance chômage les contraint à obéir, à ignorer leur intérêt propre pourtant prépondérant et à devoir travailler dans une entreprise d'utilité publique afin de « mériter » de recevoir leur indemnité financière mensuelle habituellement due.

La soudaine décision de m'envoyer à [...] dès ce jeudi 15 juin m'a bouleversée au point que j'ai en eu des douleurs dans mon sein droit, où on m'a opérée, au cœur même du kyste post-opératoire qui s'est formé et sera reconstruit bientôt par un des chirurgiens de l'hôpital de [...]. Une seconde raison de ne pas vous remercier.

Néanmoins, je retiendrai tout sentiment de colère ou de haine à votre égard et vous accorde volontiers ma plus grande compassion car autant on ne peut en vouloir à un bébé de ne pas marcher avant 8 mois, autant je ne peux vous en vouloir comme beaucoup et, moi-même par le passé, d'avoir vendu votre âme et d'avoir succombé au confort matériel et financier durant cette incarnation terrestre durant laquelle tout est encore possible car il n'est jamais trop tard.

Je vous souhaite une après-midi divinement agréable ?

[...] »

Par courriel du 16 juin 2023, l'assurée a demandé à changer de conseillère ORP « tant [son] comportement et [sa] méthode opaque [l']insupport[ai]ent chaque mois davantage », ajoutant notamment :

« Votre zèle à me placer du « jour au lendemain » en PET à [...] chez J. _____ vous a permis de satisfaire votre instinct animal de domination et de jouissance égotique semble être un bon exemple de la perversion du Droit au service de tout être humain rigide, froid qui utilise à mauvais escient le pouvoir octroyé par une loi, *in casu* la LACI.

Depuis notre précédent entretien, à ma demande, vous avez entrepris des recherches pour me permettre de faire un cours

d'allemand. Vous étiez même prête à monter un dossier pour m'envoyer à [...] et à ne pas me mettre en PET d'ici-là. Ce projet n'ayant pu se réaliser à cause d'un refus de dérogation quant à l'âge limite dépassée, vous avez refusé ma demande d'attendre de recevoir les informations de l'organisateur du projet « [...] » à [...] cet automne. [...]

J'ignore la raison de votre promptitude à me placer aussi soudainement en PET alors [que] je vous demande depuis 2 semaines de temporiser jusqu'à cet automne. Le PET n'est-il pas plus efficace quand il est effectué avec le consentement du bénéficiaire ? Pourquoi voulez-vous absolument me placer en PET si rapidement ? Votre décision et vos méthodes demeurent opaques. »

Le 28 juin 2023, l'assurée a signé un accord d'objectifs concernant le PET, lequel prévoyait notamment, au titre d'objectifs de la mesure, le respect des règles de l'entreprise, soit le respect des horaires et des consignes, d'une part, et l'adaptation de la posture du participant au contexte professionnel (respect de la confidentialité, distance relationnelle, langage, tenue vestimentaire, etc.), d'autre part.

Le 12 juillet 2023, l'assurée a reçu un avertissement formel écrit de J._____. En effet, à la suite de la suppression d'un document par l'assurée, sur lequel elle travaillait, le 11 juillet 2023, elle avait eu une réaction inappropriée qui avait débuté dans le bureau de l'une de leurs collaboratrices et s'était poursuivie dans l'open-space administratif. U._____, responsable auprès de J._____, lui avait accordé un entretien durant lequel l'assurée avait pu exprimer sa colère. A l'issue de celui-ci, la responsable avait demandé à l'assurée de respecter rigoureusement le cadre de J._____ et d'adopter une attitude qui n'entravait pas le climat de travail général. Or, le matin du 12 juillet 2023, lors de la séance de coordination, en présence de son encadrante et des participants administratifs, l'assurée avait spontanément pris la parole pour s'excuser de son attitude de la veille et avait à cette occasion de nouveau tenu des propos inappropriés qui avaient suscité des tensions au sein de l'équipe administrative. J._____ constatait que les instructions de la responsable n'avaient pas été respectées, réitérant son attente que l'assurée adopte une attitude professionnelle adéquate à son poste de travail et respectueuse du cadre de la mesure.

Par courriel du 12 juillet 2023, la responsable de J._____ a informé l'ORP de cet incident.

Le même jour, J._____ a mis un terme à la mesure suivie par l'assurée avec effet immédiat en raison du non-respect de l'instruction donnée par la responsable lors de l'entretien du 11 juillet 2023, laquelle lui avait formellement demandé de ne plus impliquer les participants dans ses débordements de comportement. Or, l'assurée avait réitéré le comportement reproché en partageant son mécontentement avec les participants présents lors de la séance de lancement de la journée, le matin du 12 juillet 2023. Face au manque de respect des consignes, un nouvel avertissement lui avait été signifié. Là encore, elle avait manifesté une vive réaction que même l'intervention de la responsable n'avait pu calmer : lecture à voix haute de son avertissement, qu'elle avait jeté pour le reprendre par la suite, propos désobligeants envers les collaborateurs et tout ceci, devant plusieurs participants.

Lors de l'entretien de conseil à l'ORP du 12 juillet 2023, lequel se déroulait en tripartite, à la suite de la demande de changement de conseillère ORP, il a été relevé que l'assurée avait tout fait pour retarder le PET, comme poser ses quatre semaines de vacances en été. A cette occasion, l'assurée a indiqué que sa conseillère ORP l'avait mise hors d'elle en la mettant en PET « quand elle lui avait bien dit qu'elle ne voulait pas être en PET ».

L'assurée a été en incapacité totale de travailler du 12 au 18 juillet 2023.

Par rapport final du 18 juillet 2023 concernant le PET, J._____ a indiqué que la mesure s'était prématurément terminée pour non-respect des consignes reçues.

Invitée à exposer son point de vue par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée), l'assurée a, par courriel du 9 août 2023, expliqué avoir supprimé un

document informatique, par mégarde, le 11 juillet 2023. Elle avait alors demandé à une collaboratrice de la mesure de prendre contact avec le service informatique, lequel avait requis de leur envoyer par courriel le lieu d'emplacement du document. La collaboratrice de la mesure s'était trompée d'adresse du service informatique. A ce moment-là, l'assurée avait commencé à avoir des doutes sur son efficacité et ses compétences. De fait, elle était restée à ses côtés afin de regarder ce qu'elle faisait et s'assurer qu'elle envoyait bien le courriel. La collaboratrice de la mesure lui avait demandé de sortir de son bureau, ce que l'assurée avait refusé en réclamant qu'elle envoie « rapidement le courriel au service informatique car cela faisait déjà 45 minutes passées » et précisant « rester dans son bureau car elle devait contrôler ce qu'elle faisait ». La collaboratrice de la mesure avait interprété cela comme une agression et lui avait demandé de changer de ton. L'assurée s'était alors excusée. La collaboratrice de la mesure lui avait redemandé de quitter la pièce, mais l'assurée lui avait dit qu'elle ne sortirait qu'après l'envoi du courriel. Face à cette attitude, la collaboratrice de la mesure en avait référé à la hiérarchie. L'assurée s'était alors sentie outragée, cette collaboratrice méprisant ouvertement son travail et ignorant volontairement l'urgence de la situation, et lui avait signifié ceci verbalement en l'accompagnant pendant qu'elle quittait son bureau. La collaboratrice de la mesure lui avait alors demandé de cesser de lui parler et de ne pas la suivre. Se retrouvant seule à l'attendre dans la salle de l'open-space administratif, l'assurée avait fait part de son ressenti et de son opinion aux autres participants. Le 12 juillet 2023, le lendemain de l'incident, vers 7h53, alors que les participants de la mesure administrative étaient réunis pour un briefing quotidien, l'assurée avait pris la parole et avait expliqué aux autres participants les reproches qui lui avaient été faits. Elle leur avait présenté ses excuses pour la gêne occasionnée la veille. Il lui semblait légitime de leur expliquer sa version des faits, son but n'étant pas de « partager [s]on mécontentement », et elle les avait mis en garde afin qu'ils n'endurent pas un tel désagrément informatique. Or, lors de cette intervention, une autre participante avait déclaré que, selon son ressenti, l'assurée avait été agressive. En fin de matinée, l'assurée avait reçu une lettre d'avertissement qui l'avait sincèrement indignée. Il lui semblait important de la lire aux participants

afin qu'ils comprennent ce à quoi elle était exposée et qu'ils soient informés des méthodes d'encadrement. En quittant les locaux de J._____, elle avait « lâché la lettre d'avertissement par-dessus son épaule ». Puis, elle s'était retournée, avant le pas de la porte, pour la ramasser afin de la montrer à son médecin traitant, le Dr L._____, et lui exprimer sa fatigue et sa souffrance psychologiques. Concernant les propos désobligeants vis-à-vis des collaborateurs, elle avait déclaré que l'encadrante administrative usait de manipulation mentale émotionnelle afin d'attribuer aux participants les tâches qu'elle désirait et non celles qui seraient utiles à ces derniers. Elle maintenait cette déclaration *a posteriori*. L'assurée a également fourni une attestation médicale du 12 juillet 2023 du Dr L._____, selon laquelle elle l'avait consulté le 11 juillet 2023 pour « fatigue psychologique » et lui avait parlé des conditions de travail (chez J._____) qu'elle trouvait déplorables et qui suscitaient de la colère et de l'indignation chez elle.

Par décision du 11 août 2023, la DGEM, Pôle suspension du droit, a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité de chômage pendant seize jours à compter du 13 juillet 2023, motif pris de son comportement, lequel avait engendré l'interruption de la mesure et ainsi diminué notablement la possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances à faire valoir auprès d'employeurs potentiels.

L'assurée s'est opposée à cette décision le 28 août 2023, en reconnaissant avoir eu tort de s'emporter. Elle requérait principalement l'annulation de la décision et, subsidiairement, la réduction du nombre de jours de pénalité à deux jours, en tenant compte des circonstances particulières de son cas et de sa santé. Elle a contesté que son comportement ait rempli les conditions d'une faute telle qu'il engendre une interruption immédiate du PET. Subissant les conditions déplorables de travail chez J._____, son état psychologique, déjà éprouvé, s'était détérioré progressivement et avait conduit à l'attitude reprochée. Une échographie du 6 juin 2023 avait mis en évidence une nouvelle masse dans sa poitrine, apparue là où elle avait été opérée deux fois. Cette triste nouvelle avait, depuis cette date, été un facteur d'angoisse influant

quotidiennement sur son état psychique et son comportement. Ces circonstances particulières devaient, selon elle, être prises en compte. En outre, son activité chez J._____ n'avait pas pour but de lui faire acquérir de nouvelles connaissances et n'était, à ses yeux, pas convenable. A son sens, être placée dans l'établissement en question ne tenait pas raisonnablement compte de ses aptitudes ou de l'activité précédemment exercée. Elle avait été assignée à cette mesure et ne disposait pas de la liberté de pouvoir œuvrer dans une place de travail de son choix, à exécuter des tâches correspondant à celles listées sur son curriculum vitae. Enfin, J._____ avait pris la décision de mettre fin à la mesure pendant son arrêt maladie, sans lui laisser l'opportunité de reprendre ses esprits et de rectifier son comportement à la suite de l'avertissement, alors que son comportement, bien qu'inadéquat, était excusable.

Par décision sur opposition du 11 octobre 2023, la DGEM a rejeté l'opposition formée par l'assurée et confirmé la décision contestée. Pour la DGEM, bien que la situation de santé de l'assurée ne la laisse pas insensible, il était établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'intéressée avait eu un comportement inadéquat, à de multiples reprises, en tenant des propos inappropriés, lequel avait entraîné des tensions au sein de l'équipe administrative. De plus, à la suite de la réception d'une lettre d'avertissement, l'assurée avait vraisemblablement tenu des propos désobligeants envers certains collaborateurs de J._____, en s'emportant au milieu de la réception, en présence d'autres participants, alors même que ledit avertissement lui indiquait justement qu'elle devait adopter une attitude professionnelle et adéquate à son poste de travail. Partant, l'assurée avait mis en échec sa participation à la mesure litigieuse. En outre, il n'appartenait pas à l'assurée de décider de l'opportunité et de l'utilité d'une mesure à laquelle elle avait été assignée, quand bien même la mesure en question ne répondait pas pleinement à tous ses espoirs. Enfin, le fait que l'assurée ait été mise en arrêt de travail l'après-midi du 12 juillet 2023 n'avait aucune incidence sur l'interruption de la mesure le matin. Il n'existait ainsi pas de justes motifs permettant d'excuser le manquement reproché à l'assurée. En qualifiant la faute de gravité moyenne et en retenant une durée de suspension de seize jours,

l'ensemble des circonstances du cas d'espèce avaient été prises en compte.

B. Par acte du 10 novembre 2023, K._____ a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant implicitement à son annulation. Elle a contesté que son comportement puisse constituer une faute moyenne, estimant que la fin de mesure immédiate était injustifiée, nonobstant l'existence d'un avertissement antérieur qui avait eu lieu le même jour que la fin de la mesure.

Dans sa réponse du 13 décembre 2023, la DGEM a conclu au rejet du recours, précisant que l'arrêt immédiat de la mesure litigieuse était nécessaire au regard du comportement de la recourante, lequel était tellement inadapté et non professionnel qu'il avait rompu le lien de confiance entre l'organisateur de la mesure et l'intéressée, rendant dès lors la poursuite de la mesure inenvisageable.

La recourante a répliqué le 14 décembre 2023, en priant la Cour des assurances sociales d'examiner la situation sous l'angle de la proportionnalité, en reconsidérant la faute ainsi que la conséquence financière. Le laps de temps entre l'avertissement et la fin de la mesure était si court qu'il lui avait été impossible de réajuster son comportement émotionnel, lequel ne relevait ni d'une faute moyenne, ni d'une faute grave.

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 francs, 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 de la recourante pour une durée de seize jours, motif pris de son renvoi d'un programme d'emploi temporaire (PET).

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 (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. 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 l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TF 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2). 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. C'est par rapport à cette fiction que doivent être évalués les efforts des assurés en vue de diminuer le dommage (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI).

Aux termes de l'art. 17 al. 1, première phrase, 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'abrèger. Selon l'art. 17 al. 3 et 5 LACI, il a notamment l'obligation, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer aux mesures relatives au marché du travail propres à améliorer son aptitude au placement.

L'assurance-chômage peut allouer des mesures relatives au marché du travail en faveur d'un assuré. Celles-ci visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi (art. 59 al. 2 LACI). Parmi ces mesures figurent les programmes d'emploi temporaire (art. 64a LACI).

b) 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. Cette disposition s'applique notamment lorsque la personne assurée ne participe pas à une mesure décidée par l'ORP (ATF 125 V 197 consid. 6b ; TF 8C_759/2009 du 17 juin 2010 consid. 2).

Dans le cadre de l'exécution d'une mesure du marché du travail, les assurés sont tenus de suivre les instructions de l'organisateur. Ce dernier signalera à l'autorité compétente tout assuré qui ne se conforme pas à celles-ci. L'autorité prendra alors les mesures et sanctions nécessaires (Bulletin LACI MMT, chiffre A 25). Ainsi, dans l'hypothèse où le comportement de la personne assurée met en péril le but de la mesure ou

son déroulement, pour elle-même ou les autres participants, l'organisateur en informe l'autorité compétente qui prend les mesures adéquates (Bulletin LACI MMT, chiffre A 74), sous forme d'une suspension dans le droit du bénéficiaire à l'indemnité (Bulletin LACI IC, chiffre D 34).

4. a) 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 ; 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 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées).

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 et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des 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 et les références).

5. a) En l'espèce, la recourante a notamment expliqué, d'une part, que son comportement n'était pas constitutif d'une faute moyenne et, d'autre part, que le laps de temps entre l'avertissement et la fin de la mesure ne lui avait pas permis de réajuster son « comportement émotionnel ».

b) A l'instar de l'intimée, il sied de relever que l'organisateur de la mesure de programme d'emploi temporaire (PET), J._____, n'avait aucune raison de ne pas relater avec exactitude le déroulement de la mesure suivie par la recourante. Selon l'organisateur de la mesure, le comportement de l'intéressée était caractérisé par le non-respect des consignes reçues (cf. rapport final du 18 juillet 2023 concernant le PET). À la lecture du courrier d'avertissement et du courriel de la responsable de J._____ des 12 juillet 2023 ainsi que de la lettre de résiliation du PET du même jour, le comportement de la recourante apparaît bel et bien comme suffisamment problématique pour justifier la fin de la mesure, et ce avec effet immédiat.

Le fait que la recourante ait adopté un tel comportement est en particulier corroboré par ses courriels à l'attention de sa conseillère ORP. On remarque effectivement que l'assignation à ce PET était, dès le départ, problématique pour la recourante. Une appréciation globale du dossier montre que la recourante souhaitait avant tout suivre des cours d'allemand. Avant même le début de la mesure, la recourante a expliqué qu'elle ne souhaitait pas y participer. A l'occasion de l'entretien de conseil du 12 juillet 2023, la recourante a du reste clairement indiqué qu'elle ne voulait pas être en PET. Dans son acte de recours, la recourante a derechef expliqué que son projet professionnel était d'améliorer son niveau en allemand et non de faire ce PET.

Après avoir débuté le PET, un premier avertissement lui a été signifié le 12 juillet 2023. Dans ce contexte, il lui a été rappelé de façon claire qu'un tel comportement ne devait pas se reproduire. Pourtant, la recourante à nouveau adopté un comportement inapproprié. Les explications du 9 août 2023 de la recourante confirment du reste le caractère inadéquat de son comportement puisqu'elle admet avoir refusé à deux reprises de quitter le bureau de la collaboratrice de la mesure, malgré sa demande, et avoir ensuite partagé son ressenti et son opinion avec les autres participants de la mesure le 11 juillet 2023 dans l'open-space administratif. Le 12 juillet 2023, elle avait réitéré le comportement reproché, en prenant la parole lors du briefing quotidien. Ensuite, à la

réception d'un nouvel avertissement, elle a admis l'avoir lu à haute voix aux autres participants « afin qu'ils comprennent ce à quoi elle était exposée et qu'ils soient informés des méthodes d'encadrement » et l'avoir ensuite « lâché » par terre avant de le récupérer. La recourante a également concédé avoir tenu des propos désobligeants envers l'encadrante administrative de la mesure en déclarant que cette dernière « usait de manipulation mentale émotionnelle ». L'inadéquation de son comportement n'est ainsi pas douteuse. La recourante ne conteste d'ailleurs pas avoir eu un comportement inadéquat. Les problèmes liés à son comportement avaient déjà été relevés lors d'un premier PET, du 12 août au 26 octobre 2022. Selon le rapport final de ce dernier, si le responsable relevait la très grande conscience professionnelle de la recourante, il indiquait également qu'elle manquait parfois de patience et que sa manière de communiquer avec son entourage restait un peu trop brutale (et pouvait être perçue comme agressive), ce qui pourrait lui porter préjudice par la suite.

Le comportement de la recourante démontre ainsi qu'elle contestait le principe même de la mesure et attendait de son interlocuteur qu'il prenne l'initiative d'annuler sa participation à dite mesure, espérant par ce biais échapper à toute sanction. Il y a ainsi lieu de retenir que l'attitude générale de la recourante a empêché la poursuite de la mesure.

c) Le moyen de la recourante selon lequel elle n'avait pas pu disposer d'un temps suffisant pour corriger son comportement face au caractère abrupt de l'interruption du PET ne lui est d'aucun secours. D'une part, elle a réitéré le comportement qui lui était justement reproché lors de l'entretien du 11 juillet 2023 et, d'autre part, il est établi que sa volonté était de ne pas poursuivre ce PET.

d) S'agissant du caractère convenable de la mesure litigieuse et de son utilité, il n'appartient pas à un demandeur d'emploi de décider de l'opportunité et de l'utilité d'une mesure à laquelle il a été assigné. Le demandeur d'emploi est en effet tenu de se conformer aux instructions de l'ORP et, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer aux

mesures relatives au marché du travail propres à améliorer son aptitude au placement, sans compromettre ou empêcher, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (art. 17 al. 3 let. a et 30 al. 1 let. d LACI). Or, le but du PET était précisément de permettre à la recourante d'acquérir une nouvelle expérience (cf. pièce 33 de l'intimée). Les objectifs, rappelés dans une directive du Service de l'emploi (désormais la DGEM), sont d'acquérir et/ou de développer des compétences professionnelles et personnelles dans divers secteurs économiques (la santé, le social, les arts et métiers, l'informatique, le commerce, la vente, l'hôtellerie-restauration, etc.). Il n'est cependant pas nécessaire que les programmes d'emploi temporaire tiennent raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (TF 8C_577/2011 du 31 août 2012 consid. 3.2.3). Dans ces conditions, on peine à suivre la recourante, lorsqu'elle affirme que la mesure n'était pas convenable car elle ne tenait pas compte de ses qualifications. A toutes fins utiles, il est rappelé que les PET organisés par des institutions publiques ou privées à but non lucratif, ce qui est le cas en l'occurrence, sont en principe réputés convenables, à moins qu'ils ne conviennent pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré. La recourante ne démontre pas en quoi le PET litigieux ne convenait pas à sa situation personnelle. Quoi qu'il en soit, la conviction que cette mesure ne lui apporterait pas de connaissances supplémentaires ne justifiait en aucun cas d'adopter le comportement reproché. Peu importe en effet que le programme d'emploi temporaire corresponde ou non à la formation et à l'expérience professionnelle de l'assuré, dès lors que l'art. 16 al. 2 let. b et d LACI, qui traite de ces notions, ne s'applique pas aux programmes d'emploi temporaire. Le caractère convenable d'une mesure d'emploi temporaire s'examine en effet à la seule lumière de l'art. 16 al. 2 let. c LACI. Or, aucun élément au dossier ne permet de retenir que la mesure litigieuse ne convenait pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de la recourante. Le fait qu'elle ait appris à la suite d'une échographie du 6 juin 2023 qu'elle avait une nouvelle masse dans la poitrine ne permet pas de retenir que le PET d'assistante administrative ne convenait pas à sa santé. Les seules

pièces médicales produites sont au demeurant postérieures à l'interruption de la mesure.

Enfin, selon la loi, l'assuré est tenu d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour abréger le chômage (art. 17 al. 1 LACI). Le fait de participer à un PET n'aurait pas empêché la recourante de continuer à chercher un emploi répondant mieux à ses objectifs professionnels, dès lors que, tout au long de la période d'occupation, les assurés sont tenus de rester aptes au placement et doivent en particulier quitter immédiatement un PET s'ils trouvent un emploi convenable ou une activité procurant un gain intermédiaire (TFA C 217/05 du 29 juin 2006 consid. 4.2 ; TFA C 75/00 du 19 janvier 2001 ; Rubin, op. cit., n° 3 ad art. 64a-64b).

e) L'arrêt de travail délivré par son médecin traitant ne saurait excuser le comportement de la recourante durant le PET, cet arrêt n'ayant au demeurant été délivré qu'après la fin de la mesure.

f) On relève encore que la recourante ne peut tirer aucun argument utile des art. 337 et suivants CO (Loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 ; RS 220). La LACI, *lex specialis*, est claire sur les conditions des mesures mises en œuvre sous son égide pour donner aux assurés une occasion d'être actif professionnellement durant une période de chômage et les sanctions qui en découlent.

g) Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de retenir, au stade de la vraisemblance prépondérante, que le comportement de la recourante a effectivement été problématique durant le programme d'emploi temporaire suivi auprès de J._____. C'est cette attitude, incompatible avec l'exécution de la mesure, qui a motivé la décision d'y mettre un terme avec effet immédiat.

h) C'est dès lors à juste titre que l'intimée a prononcé une sanction à l'encontre de la recourante. Celle-ci étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

6. 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 soixante jours par motif de suspension. Conformément à l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b).

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en sa qualité d'autorité de surveillance, a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, chiffre D 79). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ceux-ci 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 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 (TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée). En cas d'abandon par l'assuré d'un emploi temporaire ou d'interruption de celui-ci par le responsable du programme, le barème rappelle qu'il s'agit d'une faute moyenne lors de la première occurrence, fondant une suspension dans le droit à l'indemnité d'une durée de seize à vingt jours (Bulletin LACI IC, chiffre D 79/3.C 1).

Le barème recommande de déterminer la faute individuelle et la quotité de la suspension en partant du milieu de la fourchette de la durée potentielle de suspension, puis en appliquant les facteurs aggravants ou atténuants, ainsi que le principe de la proportionnalité (Bulletin LACI IC, chiffre D 77). Ce mode de calcul est repris de la jurisprudence du Tribunal fédéral (ATF 123 V 150 consid. 3c ; cf. Rubin, op. cit., n. 118 ad art. 30 LACI).

b) En l'espèce, l'intimée a qualifié la faute de moyenne et fixé la durée de la suspension à seize jours.

Comme développé ci-dessus, la recourante a adopté un comportement inadéquat durant sa mesure PET, comportement qui a motivé l'arrêt immédiat de la mesure. Il s'agit en outre du premier renvoi de la recourante d'une mesure ordonnée par les organes de l'assurance-chômage. La faute peut ainsi être qualifiée de moyenne. La sanction fixée correspondant au minimum légal prévu en cas de faute moyenne, il y a lieu de considérer que l'intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation et que la sanction prononcée n'est pas disproportionnée.

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

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause et n'est pas assistée par un mandataire (art. 61 let. g LPGA).

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 11 octobre 2023 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 :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

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