COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 17 août 2011

Présidence de M. NEU, juge unique
Greffière : Mme Mestre Carvalho

*****

Cause pendante entre :

G._____, à Renens, recourant, représenté par Me Gaétan Bohrer, avocat à Morges,

et

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

Art. 16 al. 2 let. c et h LACI; art. 45 OACI.

E n f a i t :

A. G._____ (ci-après : l'assuré), ressortissant portugais né en 1964, titulaire d'une autorisation d'établissement, marié et père de famille, s'est inscrit en date du 2 novembre 2009 auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) en tant que demandeur d'emploi; un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert dès cette date, pour une durée de deux ans.

a) Il ressort notamment ce qui suit d'un procès-verbal d'entretien rédigé le 17 novembre 2009 par C._____, conseillère ORP de l'assuré, suite à une entrevue du 16 novembre 2009 avec ce dernier :

> "Pendant l'entretien, je reçois [un appel téléphonique] de [...] avec proposition d'une mission tempo[raire] comme paysagiste pour [l'assuré] (chez D._____, pour 31,30 frs). J'informe l'assuré [...] [de] son obligation d'accepter un travail convenable et [d]es risques de sanctions si refus. Le [demandeur d'emploi] doit se présenter demain à 6h30 pour entretien avec le conseiller en personnel puis commencer la mission. Lui demande de me tenir au courant."

Aux termes d'un second procès-verbal d'entretien du 17 novembre 2009, C._____ a en particulier relevé les points suivants :

> "Je reçois [un appel téléphonique] de M. [...] ([...]) de [...]. Il m'informe que M. G._____ est venu comme convenu à son bureau ce matin et qu'il n'était pas chaud pour travailler (poste tempo[raire] de paysagiste selon tél[éphone] de hier de M. [...]).
>
> M. G._____ a parlé [...] de ses réticences à travailler pour D._____ [...]. M. [...] lui a expliqué la situation par rapport à tous ces points mais l'attitude de l'assuré ne changeant pas, M. [...] considère que c'est un refus de poste et renvoie l'assuré chez lui."

Dans un procès-verbal d'entretien du 19 novembre 2009, C._____ a relevé ce qui suit :

> "Tél[éphone] de l'assuré qui m'informe qu'il a refusé le poste, n'en a pas dormi de la nuit mais il lui est impossible de [retourner] travailler chez cet employeur (M. D._____). Il avait l'espoir de pouvoir aller ailleurs.

> Je l'informe que je lance la procédure de refus de poste que je lui avais exposée lors de notre dernier entretien."

b) Par courrier du 20 novembre 2009, l'ORP a informé l'assuré qu'il avait appris que celui-ci avait refusé un emploi proposé par W._____ Placement de personnel Sàrl (ci-après : W._____ Sàrl) en qualité de paysagiste, comportement qui pouvait constituer une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et conduire à une suspension du droit aux indemnités de chômage. Cela étant, l'ORP a imparti à l'intéressé un délai de dix jours pour s'expliquer par écrit sur les faits reprochés.

L'assuré s'est déterminé par écrit du 27 novembre 2009. Il a fait valoir qu'il avait dans un premier temps été favorable au poste de paysagiste en question, jusqu'à ce qu'il apprenne par sa conseillère ORP que ce travail concernait l'entreprise D._____ SA. A ce sujet, il a exposé qu'il avait été engagé par cette société au 1er octobre 1996 avec la promesse d'un emploi fixe et même d'une carrière, mais que, conformément aux réelles intentions de son employeur, il avait finalement été licencié à la fermeture annuelle de l'entreprise – cette pratique étant moins onéreuse pour l'employeur que le recours à de la main-d'œuvre temporaire par le biais d'une agence de placement. Il a exposé qu'il s'était malgré tout rendu à l'entretien fixé avec W._____ Sàrl – laquelle n'avait pu lui proposer un autre travail – et qu'il avait en définitive refusé la mission de paysagiste auprès de l'entreprise D._____ SA, attendu que «*psychologiquement [il n'aurait pas été] capable de devoir de nouveau […] travailler pour*» cet employeur. Il a souligné que son refus n'avait pas été motivé par des questions salariales, cela d'autant moins qu'il avait à l'origine acquiescé à ladite offre d'emploi avant même d'en connaître la rémunération. A l'appui de ses dires, l'assuré a produit, en copie, son contrat de travail du 20 septembre 1996 auprès de l'entreprise D._____ SA (fixant l'entrée en fonction au 1er octobre 1996), la lettre du 9 décembre 1996 par laquelle cette société l'avait licencié avec effet au 20 décembre suivant, ainsi qu'un certificat de travail délivré par cet employeur en date du 27 décembre 1996.

C. Par décision du 4 décembre 2009, l'ORP a suspendu l'intéressé dans son droit aux indemnités de chômage durant 31 jours à compter du 17 novembre 2009, au motif qu'il avait refusé un emploi convenable auprès de la société W._____ Sàrl en tant que paysagiste, travail qui correspondait à ses capacités professionnelles et était convenable à tout point de vue.

Par écrit du 28 décembre 2009, l'assuré a formé opposition contre cette décision auprès du Service de l'emploi, reprenant en substance les arguments exposés dans son courrier du 27 novembre 2009. Plus particulièrement, il a insisté sur le fait qu'il avait le sentiment d'avoir été «*simplement utilisé et trompé*» par l'entreprise D._____ SA, pour laquelle il s'était donné «*corps et âme*» avant d'être licencié de manière humiliante. Il a relevé que cette expérience l'avait beaucoup affecté psychiquement, et qu'il ne pouvait s'imaginer retravailler pour ce même employeur.

D. Par décision sur opposition du 26 février 2010, le Service de l'emploi a rejeté l'opposition formée par l'assuré et confirmé la décision de suspension de l'ORP. Dans sa motivation, il a considéré que l'intéressé n'avait pas établi que l'emploi proposé par W._____ Sàrl n'était pas convenable au sens du droit de l'assurance-chômage. Cela étant, il a estimé que l'assuré, lequel ne pouvait se prévaloir d'aucune perspective concrète d'embauche, aurait dû répondre favorablement à l'offre d'emploi en question afin de remédier à son chômage, cela nonobstant la mauvaise expérience vécue quelque 12 ans plus tôt durant près de 3 mois au service de l'entreprise D._____ SA. Dès lors, le Service de l'emploi a retenu que l'assuré avait bel et bien refusé un emploi convenable, comportement constitutif d'une faute grave et justifiant une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours.

E. Agissant par l'entremise de son conseil, l'assuré a recouru le 11 avril 2010 auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision précitée, concluant principalement à sa réforme et à la reconnaissance du caractère non convenable – au sens

de l'art. 16 al. 2 let. c LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0]) – de l'emploi litigieux, et subsidiairement à l'annulation de cette décision et au renvoi de la cause à l'autorité intimée pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants. En substance, il réitère l'argumentation développée dans ses précédentes écritures. S'agissant de son ancien emploi auprès de l'entreprise D._____ SA, il précise que le directeur de cette société, soit «*P.*_____», lui avait personnellement fait miroiter un engagement de durée indéterminée dans le seul but de l'inciter à signer au plus vite le contrat de travail en raison d'un besoin urgent de main-d'œuvre, sans avoir en réalité l'intention de lui offrir la moindre perspective d'avenir, et finissant par le licencier en décembre 1996, dans un climat de tension extrême, sous prétexte d'une baisse du carnet de commande. Concernant le poste de paysagiste proposé par W._____ Sàrl, il expose n'avoir refusé cet emploi – au risque d'encourir des sanctions administratives pouvant précariser la situation financière de sa famille – qu'après avoir obtenu la confirmation de ce qu'il lui faudrait côtoyer son ancien patron dans le cadre de son travail, alors même qu'il lui était «*psychiquement et moralement*» impossible d'être confronté à ce dernier. Il fait valoir que dans ces circonstances, l'emploi en question ne pouvait être réputé convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI. S'agissant de la quotité de la sanction prononcée, il soutient que sa faute doit tout au plus être considérée comme légère, dès lors qu'il s'est conformé aux instructions de l'ORP notamment en se rendant à l'entretien fixé avec W._____ Sàrl pour discuter du poste proposé (notamment pour savoir s'il lui faudrait être en contact direct avec son ancien employeur), et qu'il s'est à cette occasion porté candidat à tout autre emploi immédiatement disponible, «*sans égard à son profil, mais de préférence [...] dans le monde de la jardinerie*». En outre, il produit un onglet de pièces à l'appui de ses allégués.

Appelé à se prononcer sur le recours, le Service de l'emploi en a proposé le rejet par réponse du 28 mai 2010. Il observe tout d'abord que l'assuré n'a pas établi que ses mauvaises relations avec son ancien patron étaient imputables à ce dernier, pas plus qu'il n'a démontré que cette

mésentente était de nature à exclure tout rapport de travail – étant souligné que, le cas échéant, l'employeur W._____ Sàrl aurait été légalement tenu de protéger la personnalité de son employé dans le cadre des rapports de travail. Cela étant, l'intimé relève qu'un climat de travail tendu ne suffit pas à qualifier un emploi de non convenable; en outre, le chômeur qui entend se prévaloir de son état de santé pour refuser un emploi doit disposer d'un certificat médical dont on peut déduire que le poste en question ne lui convient pas. En l'espèce, le Service de l'emploi considère que l'assuré aurait dû essayer de travailler sous les ordres de son ancien patron nonobstant d'éventuelles difficultés relationnelles avec ce dernier, cela en vertu de son obligation légale d'entreprendre toute mesure raisonnable pour éviter le chômage ou l'abréger. Quant à la quotité de la suspension, ledit service estime que celle-ci est justifiée, dès lors que le recourant a coupé court aux pourparlers relatifs à l'offre de travail en question, en ayant pleinement conscience du risque qu'il prenait de prolonger son chômage.

Dans sa réplique du 17 août 2010, le recourant maintient ses précédents motifs et conclusions, tout en requérant l'appointement d'une audience et l'audition d'un témoin, afin d'étayer ses anciennes difficultés relationnelles et émotionnelles avec l'employeur P._____, ainsi que l'intensité de son ressentiment envers ce dernier. A cet égard, il fait valoir qu'il a notamment refusé de retravailler pour son ancien patron par crainte d'une réaction violente en cas de nouvelle confrontation avec celui-ci. Il confirme avoir été psychologiquement très ébranlé suite à son licenciement en décembre 1996, et que le fait d'avoir réussi à surmonter cet épisode sans appui médical n'amoindrit en rien le traumatisme psychique causé par son ancien employeur. Il estime dès lors qu'une nouvelle prise d'emploi auprès de l'entreprise D._____ SA, même à l'essai, se serait soldée par un échec. Il ajoute que dans la mesure où la mission temporaire en question l'aurait obligatoirement amené à côtoyer son ancien patron, il «*ne voit pas ce que l'agence de placement W._____ Sàrl aurait pu faire pour protéger [s]a personnalité dans le cadre de son activité au sein de l'entreprise D._____ SA, si ce n'est constater trop tardivement que ce travail n'était pas pour lui*».

Par duplique du 17 mars 2011, l'intimé a renvoyé à sa réponse du 28 mai 2010.

F. Une audience d'instruction a été tenue le 5 mai 2011, lors de laquelle la conciliation, bien que tentée, n'a pas abouti. A cette occasion, l'assuré a fait entendre comme témoin Z._____, un ancien collègue de travail. Ce dernier a déclaré ce qui suit :

> "[J]e connais le recourant depuis 1997 environ, nous sommes d'anciens collègues de travail et nous entretenons des contacts occasionnels. S'agissant des rapports avec l'employeur P._____, le recourant m'a expliqué avoir reçu une promesse d'engagement de durée indéterminée mais avoir reçu son congé pour la fin de l'année; il parlait occasionnellement de son expérience chez D._____ SA et se montrait dans ces moments énervé, fâché, en colère. De mon point de vue, cette expérience professionnelle a été traumatisante, et je comprends sa réaction de ne plus vouloir travailler avec cette personne; personnellement, je réagirais de la même manière.
>
> A la question de M. [...] de savoir si j'ai travaillé pour l'entreprise D._____ SA, effectivement j'y ai travaillé en tant que temporaire durant deux ou trois semaines en 1996 ou 1997; je n'ai pas eu de problèmes particuliers avec cet employeur, ni de contacts du reste, celui-ci se contentant de donner ses ordres le matin.
>
> Il me semble, s'agissant de cet employeur, et ceci par ouï-dire, que certains employés ont été satisfaits, d'autres mécontents, mais il me semble que c'est un patron sévère, de caractère."

E n d r o i t :

1. **a)** Les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (art. 1 LACI). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (art. 58 LPGA). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

En l'occurrence, le recours a été interjeté en temps utile – compte tenu de la suspension du délai durant les féries pascales (art. 38 al. 4 let. a LPGA) – et satisfait en outre autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la présente cause relève de la compétence d'un membre du Tribunal cantonal, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD ([loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36]).

2. En l'espèce, est litigieux le point de savoir si le recourant doit être sanctionné – le cas échéant, pour quelle durée – dans la mesure où il aurait adopté un comportement assimilable à un refus d'emploi convenable.

a) Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, 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'abréger. En particulier, il est ainsi tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3 phr. 1 LACI). Selon l'art. 16 al. 1 LACI, tout travail est réputé convenable, à l'exception des cas prévus à l'al. 2 let. a à i de cette disposition. Dès lors, un travail sera considéré comme convenable lorsque toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i LACI sont exclues cumulativement; à l'inverse, si l'une de ces conditions est remplie, le travail n'est pas réputé convenable (ATF 124 V 62 consid. 3b ; arrêts du Tribunal administratif du canton de Vaud [compétent jusqu'au 31 décembre 2007 en matière d'assurance-chômage] PS.2005.0325 du 9 février 2006 et PS.2002.0121 du 14 juillet 2005).

L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, 2ème éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, ch. 5.8.7.4.2 p. 402).

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, notamment en refusant 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 (cf. TF C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). 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 (TF C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4).

3. En l'espèce, il est constant que le recourant a refusé la mission temporaire proposée par W._____ Sàrl concernant un poste de paysagiste au sein de l'entreprise D._____ SA. Un tel comportement doit en principe être sanctionné par une suspension de l'indemnité de chômage (cf. art. 30 al. 1 let. d LACI et consid. 2b supra), à moins que le caractère non convenable de l'emploi en question ne soit établi (cf. art. 16 al. 2 LACI *a contrario* et consid. 2a supra).

a) A cet égard, l'assuré soutient que le poste proposé n'était pas convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI.

aa) A teneur de cette disposition, un travail n'est pas réputé convenable – et, par conséquent, est dispensé de l'obligation d'être accepté – lorsqu'il ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré.

Le critère de l'âge concerne tant les jeunes demandeurs d'emploi que ceux plus âgés; s'agissant des chômeurs plus âgés, il

convient de prendre en considération que ces derniers peuvent avoir plus longuement travaillé dans un seul et même domaine d'activité (cf. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 2ème éd., Bâle/Genève/Munich 2007, n° 297 p. 2269). Quant à la situation personnelle, elle comprend l'organisation de la vie d'un individu et ses conditions de vie, familiales notamment, sans pour autant constituer une notion confortable dont chacun pourrait se prévaloir (cf. Rubin, op. cit., p. 414 ch. 5.8.7.4.5; cf. également Nussbaumer, loc. cit.). Enfin, le chômeur qui entend se prévaloir de son état de santé pour refuser un emploi doit disposer d'un certificat médical duquel on peut déduire que l'emploi en question ne convient pas. Le certificat médical doit en outre apporter un minimum de précision sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement ou, ayant été établi à temps, il ne faut pas qu'il soit fourni tardivement pas l'assuré (cf. Rubin, op. cit., p. 416 ch. 5.8.7.4.5).

bb) En l'espèce, l'assuré ne soutient pas que son âge ou sa situation personnelle (que ce soit sous l'angle de l'organisation de son existence ou de ses conditions de vie) seraient inconciliables avec le poste de paysagiste proposé par W._____ Sàrl pour le compte de l’entreprise D._____ SA. A cela s'ajoute que l'intéressé n'a versé au dossier aucun certificat médical attestant d'un état de santé incompatible – du point de vue somatique ou psychique – avec l'emploi en question. Dès lors, à la lumière de la jurisprudence citée ci-dessus (cf. consid. 3a/aa supra), force est de constater que les seules allégations du recourant selon lesquelles il serait psychiquement incapable de retourner travailler pour son ancien employeur ne sont pas établies à satisfaction de droit.

Il découle de ce qui précède que les conditions d'application de l'art. 16 al. 2 let. c LACI ne sont pas réalisées. Par conséquent, c'est à tort que l'assuré a excipé de cette disposition pour prétendre que l'emploi proposé par W._____ Sàrl n'était pas convenable et qu'il n'était dès lors pas tenu de l'accepter.

b) Aux dires du recourant, l'entreprise D._____ SA l'a engagé à compter du 1er octobre 1996 pour une durée prétendument indéterminée, tout en ayant d'emblée l'intention de le licencier en fin d'année, lors de la baisse hivernale d'activité, procédé permettant à l'employeur de bénéficier de main-d'œuvre temporaire à moindre coût, sans avoir à passer par une agence de placement. Il convient dès lors d'examiner si la présente affaire tombe sous le coup de l'art. 16 al. 2 let. h LACI.

En effet, selon cette disposition, n'est pas réputé convenable le travail qui doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires. Cette norme vise à combattre la pratique qui consiste, pour les employeurs, à faire pression sur les employés en période de difficultés économiques, afin que ces derniers acceptent une modification de leur contrat de travail en leur défaveur. Un licenciement isolé n'est toutefois pas suffisant pour que cette disposition s'applique. De surcroît, il faut que l'entreprise en cause ait eu l'intention de réengager les personnes licenciées à des conditions plus défavorables (cf. Rubin, op. cit., p. 421 ch. 5.8.7.4.5).

En l'espèce, les faits en question remontent à l'automne 1996. Compte tenu de l'écoulement du temps, la Cour de céans n'est pas en mesure d'éprouver les déclarations du recourant – bien qu'elles apparaissent plausibles et n'aient pas été infirmées – laissant entendre que la pratique de licenciement de son ancien employeur confinerait au cas d'application de l'art. 16 al. 2 let. h LACI.

c) En définitive, il faut admettre qu'en déclinant le poste de paysagiste proposé par W._____ Sàrl au sein de l'entreprise D._____ SA, le recourant a refusé un emploi réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI. En vertu de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, ce comportement fautif doit dès lors faire l'objet d'une sanction consistant en une mesure de suspension du droit aux indemnités de chômage.

4. La mesure de suspension prononcée à l'encontre du recourant étant confirmée dans son principe, il convient à présent d'en examiner la quotité.

a) L'art. 30 al. 3 LACI précise que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension. A teneur de l'art. 45 al. 2 OACI (ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.02), cette durée 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).

Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, il y a 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. Selon la jurisprudence, cette disposition pose toutefois une règle dont l'administration et le juge peuvent s'écarter lorsque des circonstances particulières le justifient. Dans ce sens, leur pouvoir d'appréciation n'est pas limité par la durée minimum de la suspension pour les cas de faute grave (cf. TF 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 5 et les références citées). Ainsi, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 *in fine* OACI, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée, ou à des circonstances objectives (cf. ATF 130 V 125 consid. 3.5 et les références citées; cf. TFA C 20/06 du 30 octobre 2006 consid. 4.3 et 4.4; cf. également TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2).

b) En l'espèce, le recourant a refusé un emploi réputé convenable au sein de l'entreprise qui l'avait employé près de 13 ans plus tôt. Un tel comportement est en soi constitutif d'une faute grave, sauf circonstances particulières au sens de l'art. 45 al. 3 *in fine* OACI.

A la décharge de l'assuré, on relèvera qu'il s'est dans un premier temps montré immédiatement réceptif à l'idée d'occuper un poste de durée déterminée. Ainsi, l'offre d'emploi temporaire de W._____ Sàrl a tout d'abord été accueillie favorablement par le recourant, lequel s'est d'emblée déclaré prêt à débuter ladite activité, sans même en connaître la rémunération (cf. écrits de l'assuré des 27 novembre et 4 décembre 2009; cf. mémoire de recours du 11 avril 2010 p. 4). S'il a certes montré quelques réticences après avoir appris que la mission en cause concernait l'entreprise D._____ SA, il s'est malgré tout rendu à un entretien avec W._____ Sàrl afin de connaître les modalités de l'emploi proposé, tout en espérant pouvoir – le cas échéant – être dirigé vers un autre poste. Ce n'est qu'après avoir appris au cours de cet entretien que l'emploi en question le mettrait en contact régulier avec son ancien patron, que l'assuré a finalement décliné l'offre de travail qui lui était proposée (cf. mémoire de recours du 11 avril 20010 p. 5 s.), W._____ Sàrl lui ayant par ailleurs précisé ne pas avoir d'autres offres à disposition. En définitive, il apparaît donc que le recourant s'est plié aux obligations qui lui incombaient en tant que demandeur d'emploi, jusqu'à ce qu'il considère que ces dernières allaient au-delà de ce qu'il pouvait raisonnablement endurer, en lui imposant de retravailler pour l'entreprise D._____ SA, engagement qu'il tenait pour voué à l'échec.

A cet égard, la Cour de céans estime que l'assuré a su se montrer convainquant, dans ses écrits comme lors de son audition, s'agissant des circonstances de son abrupt licenciement le 9 décembre 1996 par l'entreprise D._____ SA, épisode vécu comme une trahison par l'intéressé. En particulier, ce dernier a exposé avec cohérence et en des termes mesurés, sans exagération, les raisons de son très vif ressentiment envers son ancien patron, lequel l'avait engagé à compter du 1er octobre 1996 pour une durée prétendument indéterminée, mais l'avait en définitive abruptement licencié en fin d'année à l'occasion de la baisse hivernale d'activité, au mépris de promesses fermes. A cela s'ajoute que l'entreprise D._____ SA a délivré à l'assuré, le 27 décembre 1996, un certificat de travail constatant que le recourant avait donné satisfaction

dans le cadre de son travail – preuve que le licenciement n'avait pas pour but de sanctionner un manque d'aptitude ou une attitude négligente de la part de l'assuré. Dès lors, son refus de devoir à nouveau travailler sous les ordres de ce même employeur apparaît compréhensible au regard des circonstances concrètes du cas, à défaut de pouvoir être totalement excusé sous l'angle de l'assurance-chômage (cf. consid. 3 supra).

A cela s'ajoute que les pièces du dossier témoignent du caractère consciencieux, assidu et volontaire du recourant. Ainsi, il apparaît tout d'abord que ce dernier a effectué avec sérieux de nombreuses recherches d'emploi afin de mettre un terme à son chômage. En outre, l'assuré a suivi une formation à Genève au terme de laquelle il a obtenu, le 11 décembre 2009, un permis pour l'utilisation de produits phytosanitaires dans l'agriculture et l'horticulture – preuve de ce qu'il a cherché à se perfectionner afin de favoriser son retour sur le marché du travail. On notera de surcroît que l'intéressé a même envisagé une activité indépendante afin de réintégrer le circuit économique (cf. «*Demande de soutien de l'assurance[-]chômage sous forme d'indemnités journalières, à l'élaboration et création de mon projet d'entreprise*» adressée par l'assuré à l'ORP le 12 janvier 2010), avant d'être temporairement employé par la Ville de [...] courant 2010. Ces éléments démontrent à l'évidence que l'intéressé n'a pas décliné le poste proposé par W._____ Sàrl pour des raisons anodines, respectivement sans «*motif valable*» au sens de l'art. 45 al. 3 *in fine* OACI.

Au final, si le refus d'emploi convenable de l'assuré est certes fautif, ce comportement ne saurait pour autant être constitutif d'une faute grave au sens de l'assurance-chômage, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, singulièrement du contexte particulier dans lequel s'inscrivait l'offre d'emploi de W._____ Sàrl. Aussi, faisant usage de la marge de manœuvre consacrée par la jurisprudence relative à l'art. 45 al. 3 *in fine* OACI, la Cour de céans considère qu'il convient de réduire la durée de la suspension à 16 jours, soit la durée minimum correspondant à une faute non pas grave mais de gravité moyenne (art. 45 al. 2 let. b OACI).

5. **a)** En conclusion, le recours doit être partiellement admis et la décision attaquée réformée, en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant est réduite à 16 jours indemnisables.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA). Le recourant, qui obtient partiellement gain de cause avec le concours d'un mandataire professionnel, a droit à des dépens réduits, qu'il convient de fixer à 1'000 fr. (art. 61 let. g LPGA; 55 LPA-VD).

Par ces motifs,
le juge unique
p r o n o n c e :

I. Le recours est partiellement admis.

II. La décision sur opposition rendue le 26 février 2010 par le Service de l'emploi est réformée, en ce sens que la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est réduite à 16 jours.

III. Il n'est pas perçu de frais de justice.

IV. Une indemnité de 1'000 fr. (mille francs), à verser au recourant à titre de dépens réduits, est mise à la charge de l'intimé.

Le juge unique : La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Gaétan Bohrer (pour le recourant),
- 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).

La greffière :