

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 1er septembre 2011

Présidence de Mme THALMANN, juge unique
Greffier : M. Tissot

* * * * *

Cause pendante entre :

O._____, à Nyon, recourante, représentée par Me Jean-Marie Faivre,
avocat à Genève,

et

SERVICE DE L'EMPLOI, à Lausanne, intimé.

Art. 17 al. 1, 24 al. 3, 30 al. 1 let. d et 30 al. 3 LACI

E n f a i t :

A. O. _____ (ci-après: l'assurée ou la recourante) s'est inscrite à l'assurance-chômage en août 2008, un délai-cadre d'indemnisation de deux ans lui étant ouvert dès cette date. Son chômage a été contrôlé par l'Office régional de placement (ci-après: ORP) de Nyon.

Le 29 octobre 2008, J. _____ de la société E. _____ SA, a adressé à l'ORP le courriel suivant :

"Comme convenu par téléphone, je vous prie de trouver ci-après un résumé des faits concernant Mme O. _____ :

- inscrite auprès de notre agence depuis le 18.8.08
- nous lui avons fait une première proposition en fixe le 9.9.08 chez Z. _____ SA (assistante de gestion moyen orient). Pour ce poste elle a demandé 115'000 fr.-/le client a refusé de la rencontrer car salaire trop élevé.
- le 26.9.08 deuxième proposition en fixe auprès de B. _____ (CRS Middle-East), elle a maintenu ses attentes salariales à 115'000.-; le client n'a pas souhaité la rencontrer à cause du salaire
- en date du 17 octobre dernier je lui ai proposé une mission temporaire auprès de la Banque Q. _____ sur GE. Mission allant sur une période d'environ 6 mois (avec possibilité de négocier un fixe selon la situation des marchés au deuxième trimestre 2009). Là aussi nous avons signalé à notre client une attente salariale de Fr. 115'000.
- La Banque Q. _____ a souhaité rencontrer Mme O. _____, cela s'est fait vendredi 24 octobre.
- M. F. _____ de la banque en question nous rapporte que la candidate "d'entrée" a fait comprendre qu'elle n'était pas du tout intéressée par du temporaire.
- Interrogée par téléphone Mme O. _____ m'a accusé de vouloir la payer Fr. 25.- de l'heure (raison pour laquelle elle n'a pas été performante lors de l'entretien d'embauche) et a aussi insisté sur le fait qu'elle avait comme priorité non pas le fait de retrouver un travail mais plutôt de disposer d'un temps de liberté pour se rendre aux entretiens d'embauches (elle a en jusqu'à 4 par semaine m'a-t-elle dit).

Finalement il s'agit d'une candidate très peu motivée, qui nous a toujours souligné, dès le départ, qu'elle est très bien payée au chômage donc il faut lui faire des offres intéressantes."

Par courriel du 31 octobre 2008, J. _____ a précisé ce qui suit:

- "- la proposition B. _____ ainsi que celle de la Banque Z. _____ SA étaient des emplois fixes
- Le budget maximum pour ces postes étaient: B. _____ (max. 95'000.-), Banque Z. _____ SA (max. 100'000.-)
- Dans ces deux cas Mme O. _____ a refusé catégoriquement de négocier son salaire à la baisse

- Pour ce qui concerne la Banque Q._____, il s'agissait là d'une proposition d'emploi en temporaire; il avait été convenu que le budget (vacances comprises) pouvait aller jusqu'à 7800.- (ceci entre moi et M. F._____ de la banque en question)
- Je n'ai pas parlé de salaire avec la candidate car j'attendais l'issue de son entretien; d'ailleurs (nous avons la preuve du mail transmis à la banque) nous avons indiqué à cette dernière le niveau de salaire de Mme O._____ (voir ci-dessous)
- Elle nous a garanti en avoir parlé avec M. K._____ et qu'il avait été établi que les fr. 25.-/heure (je ne sais d'où elle sort ce chiffre!!) était un salaire de junior et que donc elle avait droit à renoncer au poste-
De surcroît, comme déjà signalé, lors de l'entrevue avec la Banque Q._____ elle a eu de la peine à garantir un engagement en temporaire (elle ne voulait que du fixe, a-t-elle affirmé) car elle nécessitait d'une certaine liberté afin de pouvoir se rendre aux entretiens d'embauche ailleurs!!!
- Mme O._____ nous a rappelé très souvent "qu'elle gagnait plus au chômage" donc pas la peine de lui faire des propositions à la baisse."

Avec ce courriel était transmis copie d'un autre message adressé le 17 octobre 2008 par J._____ à F._____ de la banque Q._____. E._____ SA y indiquait à la banque que l'assurée, âgée de [...] ans, de langue maternelle française et arabe, possédait un anglais courant, que son dernier salaire était de 115'000 fr. et qu'elle était disponible immédiatement. Le message précisait encore que le poste de l'assurée ayant été supprimé suite au rachat de la société où elle travaillait, elle souhaitait retrouver un poste en assistantat de gestion et partager son expérience dans un poste stable. Enfin, O._____ était décrite comme une personne dynamique, enthousiaste et précise dans son travail.

Le 3 novembre 2008, par trois courriers distincts, l'ORP a invité l'assurée à se déterminer sur l'échec des démarches d'emploi auprès de Z._____ SA, de B._____ et de la banque Q._____. Par lettre du 11 novembre 2008, O._____ a pris position comme suit :

"Le 28 août 2008, j'ai présenté mon dossier à M. S._____, consultant chez E._____ SA, lors de mon entretien avec lui à l'agence à Lausanne. M. S._____ m'a gentiment accueilli et proposé plusieurs postes pour lesquels j'avais déjà postulé telle qu'assistante à la [...] ou [...].

En date du 5 septembre, il m'a proposé un nouvel emploi en tant qu'assistante gestion Moyen Orient à la banque Z._____ SA. Je lui ai donné carte blanche d'envoyer de suite mon dossier à cette banque sans discuter du salaire. Lors de nos divers entretiens

téléphoniques, M. S. _____ m'a confirmé qu'il n'avait pas encore reçu de réponse malgré tous ses efforts de relancement.

En date du 26 septembre, il m'a proposé un autre emploi en tant que [...] / Middle East à B. _____. C'est une fonction de support administratif et contrôle, faire le lien entre le front office Moyen Orient et le compliance. (Annexe 1). Ce qui n'est pas dans mes cordes.

Sur mon CV, mon profil est très bien détaillé et d'une manière explicite (assistante de gestion, crédits lombards, secteur des chiffres, comptabilité, rapports, analyse de portefeuille et communication avec une clientèle privée du Moyen Orient...) et non juridique (Annexe 2).

Pour éviter l'éparpillement et la non attribution, je lui ai répondu négativement car ce n'est pas mon domaine. De plus, c'est une société qui exige un très haut niveau dans tous les domaines et surtout en anglais voire maternelle. La moyenne d'âge de cette société est de 32-35 ans. La chance d'y rentrer est très faible voire impossible.

En date du 30 septembre, j'ai appelé l'agence pour m'entretenir avec M. S. _____. Mme C. _____ (collaboratrice) m'a répondu que M. S. _____ ne travaille plus à l'agence. J'ai saisi l'occasion, pour savoir si elle a des nouvelles de la banque Z. _____ SA. Elle m'a répondu qu'à ce jour, c'est sans réponse.

Or, pour votre information, à savoir à la date de la réception de votre courrier, je n'avais aucune connaissance de la décision de la Z. _____ SA (justification 213038957) et j'ignorais totalement que la suspension de ce poste est due à mes prétentions salariales. Je n'ai pas imposé, ni figé un tarif salarial. Lors de mon entretien avec M. S. _____, j'ai posé une marge entre Frs 110'000 et Frs 120'000. S'il fallait diminuer de 2 ou 3 milles, je n'aurais pas refusé. Ne croyez-vous pas que c'est un prétexte pour amplifier la cause ?

En date du 23 octobre 2008, j'ai reçu un email de l'agence m'informant que ma candidature à B. _____ (justification 213039150) n'a pas été retenue (voir annexe 3). Malgré mon refus, mon dossier a été envoyé par M. J. _____, consultant à E. _____ SA que je n'ai jamais rencontré et jamais autorisé de s'occuper de mon dossier et qui s'est permis de l'envoyer sans mon autorisation et mon accord ?

Même cas avec la Banque Q. _____ (justification 2130399238) : M. J. _____ m'a appelé en date du 16 octobre 2008 pour un emploi temporaire dans cette banque comme assistante de gestion à un tarif de Frs 25, - l'heure pour une durée de 3 à 9 mois. C'est une banque en pleine mutation. Je lui ai répondu que je ne suis pas contre le principe du temporaire mais à renégocier le tarif vu les conditions de travail. Il a cherché à faire pression sur moi et que je devais accepter ce poste qu'il me proposait tout en me faisant comprendre qu'il connaît tout le monde à l'ORP. J'ai senti en ce moment là que cette personne va me créer énormément de problèmes

23 Octobre 2008, lors d'un entretien d'embauche à Genève, je reçois un appel des RH de la banque Q. _____ qui m'invite à me présenter le plus vite possible, à leurs bureaux pour un entretien personnel. J'ai été étonné que mon dossier y a été déposé sans m'en aviser. Malgré ma contrariété, j'ai accepté cet entretien pour le lendemain, le temps de m'informer sur la situation financière actuelle de cette banque.

J'ai découvert que la banque est en pleine mutation, en pleine vente à H. _____ et la banque a perdu presque toutes ses actions et ses actifs. Je me suis renseignée auprès de certaines agences et anciens collègues. Tout le monde m'a affirmé beaucoup de départ des collaborateurs et l'ambiance est très tendue et invivable au sein de cette banque. Connaissant H. _____ à travers d'anciens collègues de L. _____ qui a été racheté par cette première, sa philosophie, c'est la restriction du personnel.

Lors de mon entretien, M. R. _____ (RH à la banque Q. _____) m'a clairement fait comprendre qu'il n'y a aucune certitude et aucune garantie d'engagement à long terme vu que le [...] la banque changera de raison sociale. La banque a besoin du personnel temporaire dû au départ de plusieurs collaborateurs. J'ai eu une longue discussion avec M. R. _____. Au moment où j'ai abordé le salaire, il m'a fait comprendre que la somme accordée par la banque à l'agence, basée sur un tarif annuel est de Frs 115'000. Alors que M. J. _____ veut me verser Frs 25, - l'heure. Je vous laisse le soin de faire le calcul

J'habite à Nyon et mes recherches sont étendues entre Yverdon-Les-bains et Genève. Tous les entretiens que j'ai eus, m'ont pris entre 2 heures et 3 heures. La banque Q. _____ m'accordera-t-elle le temps nécessaire pour pouvoir m'absenter pour des entretiens d'embauche, alors qu'il manque du personnel? Qui paiera mon absence? Et en cas de maladie...?

M. J. _____ m'a appelé le 28 octobre tout révolté d'avoir osé refuser cet emploi. Je lui ai expliqué mon point de vue, que je ne suis pas contre le principe de travailler en temporaire mais à des conditions salariales correctes surtout qu'il n'y a aucune sécurité, l'engagement à long terme est impossible, la flexibilité est limitée et l'ambiance à l'intérieur de la banque est très mauvaise. Il m'a répondu d'une manière grossière et à la limite de l'impolitesse qu'il s'en moque de mes entretiens et textuellement « Vous croyez que vous allez accrocher un travail par vos entretiens. Vous ne méritez pas nos efforts. Dites plutôt que vous ne voulez pas travailler. J'aviserais l'ORP pour suspendre vos indemnités. Je connais tout le monde et je ferai en sorte que vous ne toucherez rien... ». Il m'a fait comprendre que je suis une personne irrespectueuse, que j'abuse du système et qu'on paye trop de charges pour entretenir des personnes comme moi.

Suite à ses insolences, j'ai coupé court la discussion et je lui ai retiré tout droit de s'occuper de mon dossier. Ce qui l'a rendu encore plus furieux et plus menaçant.

Quel droit a-t-il de me parler sur ce ton? Que veut-il dire que je connais tout le monde à l'ORP? et quel pouvoir a-t-il sur l'office de placement? Son attitude ne serait-ce pas un abus de pouvoir? Croit-il que son agence est la seule qui s'occupe de mon dossier et de mes intérêts ? Ne serait-ce pas plutôt penser à son propre profit? Qui réellement abuse du système vu que la différence sera en grande partie payée par la caisse de chômage? "

Considérant qu'il ne disposait pas d'éléments suffisants s'agissant de l'échec d'une prise d'emploi auprès de B. _____, l'ORP a interpellé, l'agence E. _____ SA. Celle-ci a répondu le 15 décembre 2008 que le dossier d'O. _____ avait été transmis à B. _____ le 26 septembre

2008 et qu'il avait alors été précisé que les prétentions salariales de l'assurée étaient de l'ordre de 115'000 francs. L'agence a déclaré en outre avoir reçu rapidement une réponse stipulant que le budget de l'employeur pour le poste proposé était de 90 à 95'000 fr. au maximum raison pour laquelle le dossier de l'assurée était écarté.

B. Par décision du 5 décembre 2008, l'ORP a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité pour une durée de 31 jours à compter du 10 septembre 2008 pour avoir refusé un emploi convenable auprès de Z. _____ SA.

Par une deuxième décision rendue le même jour, il a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité pour une durée de 31 jours à compter du 25 octobre 2008 pour avoir refusé une mission de six mois auprès de la banque Q. _____.

Le 26 décembre 2008, l'assurée s'est opposée à ces deux décisions, en concluant à leur annulation. En ce qui concerne Z. _____ SA, elle exposait qu'elle n'avait même pas été mise au courant de la non-prise en considération de sa postulation. En outre, lors d'un contact, début décembre, dans une autre agence de placement, elle avait aussi appris que cette banque avait, quoi qu'il en soit de son cas personnel, gelé tout engagement de nouvelles personnes depuis début octobre 2008. En ce qui concerne la banque Q. _____, elle alléguait que J. _____ avait cherché à faire pression sur elle pour qu'elle accepte un poste d'assistante de gestion en temporaire pour un salaire de 25 fr. l'heure. L'assurée affirmait qu'elle n'avait pas contesté le principe d'un poste temporaire, mais que, comme le salaire proposé n'était pas "bancaire" et ne correspondait pas à son expérience, elle avait demandé à ce qu'il soit revu, et cela même si la caisse de chômage allait compenser partiellement la différence. O. _____ relevait que son dossier avait été envoyé sans son accord à la banque, qu'elle avait néanmoins accepté un entretien avec le responsable des ressources humaines de celle-ci, preuve de sa bonne foi. Elle affirmait que, lors de son entretien, devant ses interrogations quant au salaire horaire, le responsable des ressources humaines lui avait fait comprendre que

l'employeur verserait à l'agence la somme de 115'000 francs. O. _____ s'est au surplus référée à son courrier du 11 novembre 2008.

S'agissant du poste auprès de la banque Z. _____ SA, par décision sur opposition du 31 mars 2009, le Service de l'emploi (ci-après: SDE), Instance juridique chômage, a confirmé la sanction infligée par l'ORP. L'intimé a considéré notamment que la version des faits d'O. _____ et celle de l'employeur divergeaient sur la question du salaire et sur le fait que l'assurée n'était pas disposée à baisser ses prétentions salariales. Il estimait qu'étant donné que le budget maximal pour ce poste avait été fixé par Z. _____ SA à 100'000 fr. mais que cette société n'avait pas souhaité recevoir le dossier de l'assurée, cela démontrait bien qu'O. _____ n'était pas disposée à revoir ses prétentions salariales à la baisse. Le SDE, par son instance chômage, relevait encore que l'argument selon lequel la banque en cause n'avait plus engagé de personnel dès le début du mois d'octobre 2008 n'était pas déterminant puisque c'était début septembre 2008 que le dossier de l'assurée avait été proposé. Enfin, l'intimé a considéré que, le salaire proposé pouvant s'élever à 100'000 fr. annuellement et le 70 % du gain assuré s'élevant à 6'315 fr., la rémunération de l'assurée pour ce poste auprès de Z. _____ SA aurait été supérieure aux indemnités de chômage. Le SDE en conclut que, par un comportement inadéquat, l'assurée avait manqué l'occasion de conclure un contrat de travail et de sortir du chômage, justifiant ainsi la sanction qui lui était infligée.

Par une deuxième décision sur opposition rendue le même jour, le SDE a aussi confirmé le prononcé de sanction relatif à l'échec d'une prise d'emploi auprès de la banque Q. _____ à Genève. Il a considéré en substance que, là aussi, la version des faits de l'assurée et celle de l'agence divergeaient sur deux questions importantes à savoir la question de l'acceptation d'un travail temporaire et celle du salaire. Le SDE mentionne qu'aussi bien la version de l'agence E. _____ SA, selon laquelle l'assurée est très peu motivée et n'accepterait que les offres intéressantes, que la version de la banque Q. _____, selon laquelle O. _____ n'était pas du tout intéressée par un emploi temporaire,

confirment que l'emploi proposé par cette banque n'intéressait pas l'assurée. Selon le principe de la vraisemblance prépondérante, il y avait donc lieu de retenir qu'O._____ avait refusé un emploi au motif qu'il était temporaire et que la rémunération ne lui convenait pas. Sur cet aspect, le SDE retenait que 70 % du gain assuré s'élevait à 6'315 fr., et le salaire convenu entre l'agence et la banque Q._____ étant de 7'800 fr., vacances comprises, la rémunération que l'assurée aurait obtenu pour ce poste, vacances déduites, était supérieure aux indemnités de chômage: le poste proposé devait donc être réputé convenable. S'agissant des conditions de travail auprès de la banque Q._____, l'intimé ajoute qu'à défaut d'être idéales, les conditions de travail y étaient néanmoins celles usuelles dans le secteur bancaire, compte tenu de la crise financière actuelle.

Par deux écrits identiques du 18 mai 2009, O._____ recourt contre ces deux décisions en concluant avec dépens à leur annulation. S'agissant de l'emploi auprès de Z._____SA, elle relève avoir été avisée de cette proposition, avoir donné son accord à la transmission de son dossier, et cela, logiquement, avec des prétentions de salaires en rapport avec ce qu'elle percevait dans son dernier emploi. Toutefois, la recourante affirme qu'elle n'aurait été avertie d'un refus de sa candidature pour des motifs salariaux qu'à compter de l'intervention de l'ORP: auparavant la banque ne l'aurait pas contactée et l'agence E._____SA ne lui aurait pas non plus donné de nouvelles dans cette affaire. Quant à l'emploi auprès de la banque Q._____, la recourante met en cause son caractère convenable, à mesure du salaire horaire de 25 fr. qui lui était proposé et du fait que cet emploi temporaire, sans perspective de déboucher sur un emploi fixe, risquait de représenter une entrave à son reclassement professionnel.

Le 25 juin 2009, le Service de l'emploi a conclu au rejet des recours, déposant lui aussi une réponse identique dans les deux affaires. Il rappelle les courriels de J._____ et le fait que l'assurée devait savoir que, même si un emploi était rémunéré à un niveau inférieur à ses indemnités chômages, il n'en serait pas moins acceptable, moyennant versement

d'indemnités compensatoires par l'assurance. S'agissant de l'engagement limité dans le temps auprès de la banque Q._____, il conteste que l'assurée soit légitimée à refuser un tel emploi. Pour le SDE, contrairement à ce que la recourante prétend, ce poste ne l'aurait pas privée d'aptitude au placement, mais uniquement de disponibilité pour trouver un emploi plus conforme à ses convenances.

Par réplique du 24 août 2009, la recourante a confirmé ses conclusions, mettant en cause la reprise par l'intimé des seuls dires de J._____, pour décider de sanctions. Par duplique du 23 septembre 2009, le SDE s'est référé à ses décisions et à la réponse déposée.

C. Par décision du 7 janvier 2009, l'ORP a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité pendant 31 jours, à compter du 27 septembre 2008 dès lors que c'était à cause de ses prétentions salariales dépassant le budget de la banque B._____ que son dossier avait été écarté.

Par courrier du 17 janvier 2009, l'assurée a formé opposition contre cette décision. Elle mentionnait notamment que le 23 octobre 2008, elle avait reçu de l'agence de placement un courriel mentionnant que sa candidature au sein de B._____ n'avait malheureusement pas été retenue car son niveau d'anglais n'était pas suffisant. Elle a joint à son opposition copie d'un courriel du même jour, par lequel l'agence lui retransmettait, une minute plus tard, le premier courriel cité, avec la mention : «veuillez ne pas tenir compte du mail ci-dessous qui vous était pas destiné».

Par décision du 30 juin 2009, le SDE, Instance juridique chômage, a confirmé la décision prise par l'ORP, rejetant l'opposition. L'intimé a retenu que c'était bien en raison de prétentions salariales excessives de la part de l'assuré que B._____ avait refusé sa candidature. Sur base du dossier de l'assurée, le SDE relevait que son niveau d'anglais était très bon et admettait ainsi implicitement que le courriel du 23 octobre 2008 relatant l'échec de la candidature pour ce motif, n'était effectivement pas destiné à l'assurée. L'intimé mettait aussi

en doute les déclarations de la recourante selon lesquelles elle n'avait pas consenti à la transmission de son dossier à B._____ et relevait qu'il n'appartenait pas à O._____ de décider d'emblée si elle avait le "profil" de cet emploi.

Par acte du 7 septembre 2009, l'assurée recourt contre cette décision en concluant avec dépens à son annulation. Elle fait valoir, comme dans ses courriers précédents, que les sanctions prises sont adoptées sur la seule base des déclarations de J._____, que le refus de B._____ était bien dû à une connaissance de l'anglais jugée insuffisante, comme relaté dans le courriel reçu par erreur. Pour la recourante, ce courriel démontre bien le caractère erroné des allégations de l'agence E._____SA, allégations pourtant reprises par le SDE pour le prononcé et la confirmation de la sanction. De ce fait, la recourante sollicite l'audition de J._____ en tant que témoin, de même que celles de S._____ et d'un responsable de B._____.

Par déterminations du 28 octobre 2009, le SDE conclut au rejet du recours, reprenant la motivation déjà contenue dans sa décision sur opposition.

D. Les trois causes ont été jointes par ordonnance du 7 décembre 2009.

Une audience d'instruction a été fixée au 27 mai 2010 à laquelle plusieurs témoins ont été cités à comparaître. Parmi ceux-ci, R._____ qui travaillait à la banque Q._____. Par lettre du 19 avril 2010 adressée au tribunal, il a expliqué qu'il ne travaillait plus pour cette banque depuis le 30 septembre 2009 et qu'après avoir recherché dans tous les documents en sa possession, il n'avait absolument aucune idée de qui était l'assurée et dans quel cadre il l'aurait rencontrée. Il a dès lors demandé sa dispense de comparution, laquelle lui a été accordée.

Lors de cette audience, P._____ responsable du recrutement pour la banque B._____ a été entendu et a déclaré ce qui suit :

"(...) Je me rappelle avoir recherché en septembre 2008 une assistante de gestion. J'ai eu un contact avec M. J. _____ de E. _____ SA et Mme C. _____. J'ai été informé par cette agence qu'elle avait une candidate pour ce poste. J'ai reçu le dossier de la recourante (CV, feuille résumant la situation du candidat, où figurent notamment le dernier salaire et les prétentions salariales). Dès réception de ce dossier, au vu des prétentions salariales, j'ai rejeté d'emblée la candidature par courriel, en énonçant clairement la fourchette maximale de salaire de 95'000 francs.

Je ne me rappelle pas si dans le cas précis, lors de mon premier téléphone avec l'agence, j'ai mentionné ou non le montant du salaire prévu pour ce poste. Je le fais en principe systématiquement. Mais je suis presque sûr d'en avoir parlé.(...)

Je précise que si, à réception du courriel rejetant la candidature de la recourante à cause de prétentions salariales trop élevées, l'agence avait réagi en proposant une négociation, il aurait été possible de reconsidérer la candidature.(...)

L'âge n'est absolument pas un problème et n'est jamais un motif de discrimination chez nous.

(...) j'ajoute qu'en cas de proposition de négociation sur le salaire, une reconsidération de la candidature est possible pour autant qu'un autre candidat n'ait pas été choisi entre temps, ce qui peut intervenir rapidement, et pour autant, dans le cas présent, qu'il y ait une réduction importante des prétentions salariales. Je ne me rappelle pas avoir eu un contact direct avec la recourante.» "

A également été entendu, S. _____, consultant en recrutement, qui déclare notamment ce qui suit :

"J'ai travaillé chez E. _____ SA. Je me souviens d'avoir traité le dossier de la recourante pour un poste d'assistante de gestion chez Z. _____ SA. Dans mes souvenirs, la société recherchait quelqu'un de plus jeune, donc avec moins d'expérience et des prétentions salariales moins élevées.

J'ai personnellement rencontré la recourante. Lors de ces entretiens, on demande au candidat son dernier salaire et ses attentes salariales. Si on estime que le salaire est trop élevé ou trop bas, on le signale au candidat. Je ne me rappelle pas si cette question a été abordée avec la recourante.

Lorsque l'employeur potentiel répond après réception du dossier de candidature à l'agence de placement que le salaire est trop élevé, je prends alors contact avec le candidat pour voir avec lui s'il est d'accord de baisser ses prétentions salariales de manière à pouvoir négocier le contrat. Dans le cas de la société Z. _____ SA, je n'ai pas pris contact avec la recourante, dès lors qu'elle n'avait de toute façon pas le profil désiré.

Me Faivre me montre la description du poste. Je confirme avoir envoyé ce courriel à la recourante. J'ai présenté le poste à la recourante chez B. _____ d'abord par téléphone, puis je lui ai transmis l'offre par e-mail. La recourante était d'accord avec la transmission de son dossier chez B. _____. Aucune fourchette de salaire n'est indiquée, car je ne l'avais pas reçue. Je précise que les prétentions salariales de la recourante correspondaient en 2008 aux prix du marché, compte tenu de son expérience.

J'ai quitté l'agence effectivement fin septembre 2008. En général: c'est la personne qui contacte le candidat qui a le plus de lien avec

lui, mais il n'y a aucune exclusivité et chaque consultant peut avoir des contacts avec cette personne. Je n'ai pas eu de problème particulier avec la recourante.

(...) j'ajoute que je ne me souviens pas si la recourante est intervenue auprès de moi à la suite du refus de sa candidature par Z. _____ SA afin de renégocier le salaire. Je précise toutefois que l'agence n'a pas eu de contact fructueux en règle générale avec Z. _____ SA.

En règle générale, lors de refus de candidature, je les communique au candidat avec les motifs du rejet, pour autant qu'ils me soient communiqués."

Cité à comparaître à cette audience, J. _____, bien que régulièrement assigné, ne s'est pas présenté. Une nouvelle audience a été fixée le 8 septembre 2010 afin d'entendre ce témoin qui, bien que régulièrement cité, ne s'est pas présenté. Les parties ont dès lors renoncé à son audition.

E n d r o i t :

1. a) Conformément à l'art. 56 al. 1 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1), applicable en vertu de l'art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), les décisions sur opposition rendues par les autorités compétentes dans le domaine de l'assurance-chômage sont sujettes à recours auprès du tribunal cantonal des assurances (art. 57 LPGA) compétent selon l'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).

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

portant sur trois suspensions de trente et un jours du droit à l'indemnité de chômage, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., de sorte que la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

c) Déposé en temps utile, le recours est au surplus recevable quant à la forme (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

2. Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis. Selon l'alinéa 3 du même article, l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé. Il a 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.

A teneur de 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 refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but.

Une suspension 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 (TA PS.2007/161 du 21 octobre 2008, consid. 2; TA PS.2002/0021 du 18 octobre 2002, consid. 2a; TFA C 218/00 du 30 novembre 2000; DTA 1982 n° 4). La faute de l'assuré doit être clairement établie, par preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou, sur recours, le juge (cf.

Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne, 1988, vol. I, n° 11 ad art. 30 LACI, et la référence au message, FF 1980 III 485ss, 593: " La durée de la suspension du droit à l'indemnité est toujours proportionnelle au degré de la faute, mais la culpabilité doit être prouvée"). 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, en particulier les devoirs de l'art. 17 LACI (TA PS.2007/161 et PS.2002/0021 précités; TFA C 152/01 du 21 février 2002, consid. 4).

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). D'après l'art. 45 al. 3 OACI (ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.02), la durée de la suspension 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.

3. a) En l'espèce, s'agissant du poste auprès de la banque Z._____SA, le témoin S._____ alors en charge du dossier de la recourante, a expliqué que lorsque l'employeur potentiel répondait après réception du dossier de candidature à l'agence de placement que le salaire était trop élevé, il prenait alors contact avec le candidat pour voir avec lui s'il était d'accord de baisser ses prétentions salariales de manière à pouvoir négocier le contrat. Dans le cas de Z._____SA, il ne l'a pas fait, dès lors qu'à son souvenir, O._____ n'avait de toute façon pas le profil désiré. Le témoin a ajouté que d'ailleurs l'agence n'avait pas eu de contact fructueux en règle générale avec cet employeur.

Par ailleurs, le témoin S._____ a aussi précisé que les prétentions salariales articulées par la recourante étaient conformes au marché pour une personne présentant ses qualifications et son expérience.

Ce témoignage infirme les écrits de J._____, selon lesquels l'assurée a refusé catégoriquement de négocier son salaire à la baisse. Mais il n'y a aucun motif de s'écarter du témoignage S._____, nettement plus précis et qui émane directement de celui qui avait traité l'affaire au sein de l'agence E._____SA.

Au vu de ce qui précède, on ne saurait dès lors reprocher une faute à la recourante. Une suspension n'est dès lors pas fondée.

b) En ce qui concerne le poste auprès de B._____, les prétentions salariales de la recourante étaient certes plus élevées que celles offertes par cette banque. Toutefois, le témoin S._____ a expliqué qu'il n'avait pas reçu de fourchette de salaire de la part de l'employeur. En outre, comme déjà relevé, le témoin considère que les prétentions salariales de la recourante correspondaient au marché. A défaut, il a d'ailleurs précisé - même s'il ne s'est pas souvenu si cela avait été le cas avec la recourante - que l'agence demandait son dernier salaire et ses attentes salariales au candidat et que le conseiller lui signalait alors une prétention salariale qu'il aurait considérée comme étant trop élevée ou trop basse.

Pour sa part, P._____ responsable du recrutement pour B._____ a précisé que, si l'agence avait réagi au rejet de la candidature du fait des prétentions salariales en proposant une négociation, il aurait été possible de reconsidérer la postulation, sous réserve que le poste n'ait pas été pourvu entretemps et que les prétentions salariales aient été réduites de manière importante. Il ne se rappelle pas avoir eu un contact direct avec la recourante.

Celle-ci affirme pour sa part, dans sa lettre du 11 novembre 2008, et confirme ensuite dans son acte de recours, qu'elle avait uniquement reçu un courriel de l'agence, le 23 octobre 2008, l'informant que sa candidature avait été refusée par la banque B._____, sans qu'un motif de refus autre que sa connaissance de la langue anglaise lui ait été transmis et sans qu'une négociation sur le salaire lui ait été offerte, alors qu'elle aurait été d'accord d'entamer une telle négociation.

L'affirmation par J._____ que la recourante aurait refusé d'abaisser ses prétentions salariales n'est ainsi confirmée par aucune pièce du dossier. Il n'en résulte en particulier pas qu'il y ait eu un entretien entre l'agence et la recourante concernant les prétentions salariales de celle-ci, suite au rejet de sa candidature par la banque B._____.

Dès lors que les affirmations de J._____ ont déjà été infirmées en ce qui concerne l'échec de l'engagement auprès de la banque Z._____ SA, que, bien qu'assigné à deux reprises par la Cour de céans, il ne s'est pas présenté, ni même n'a essayé de prendre contact avec le greffe du tribunal, et vu le caractère peu amène de son courriel à l'ORP du 29 octobre 2008 à l'égard de la recourante, il n'apparaît pas possible de se fonder sur les seules affirmations contenues dans celui-ci pour retenir une faute de la recourante.

Il y a dès lors lieu de retenir que le dossier de candidature de la recourante a été transmis, avec ses prétentions salariales qui correspondaient au prix du marché, à B._____, et que cette banque a refusé cette candidature parce que ces prétentions excédaient le salaire que la banque entendait verser, mais qu'il n'y a eu aucune négociation à ce propos, pas plus entre l'agence et la banque, qu'entre l'agence et la recourante.

En conséquence, là aussi, on ne peut retenir de faute de la recourante, de sorte qu'une suspension ne saurait être prononcée.

c) S'agissant de la banque Q._____, la recourante a déclaré qu'elle n'était pas opposée à un travail temporaire, qu'elle s'interrogeait sur les possibilités qui étaient les siennes de se rendre à des rendez-vous d'embauche et qu'un salaire de 25 fr. l'heure lui avait été proposé. Elle n'a jamais varié dans ses déclarations.

J._____, pour sa part, mentionne qu'il s'agissait là d'une proposition d'emploi en temporaire, qu'il avait été convenu que le budget

(vacances comprises) pouvait aller jusqu'à 7800 fr., et qu'il n'avait pas parlé de salaire avec la recourante, car il attendait l'issue de son entretien.

Aucun élément objectif au dossier ne vient confirmer ni les déclarations de la recourante, ni celles de J._____.

Dans son courriel du 31 octobre 2008, J._____ ne mentionne pas un salaire certain de 7'800 fr. vacances comprises, mais un salaire pouvant aller jusqu'à ce montant. On ignore donc le montant inférieur qui lui aurait ou non été communiqué. En outre, il apparaît difficilement compréhensible qu'une agence de placement qui dispose avant l'entretien de renseignements, que ce soit quant au poste ou au salaire proposé par l'employeur, ne les transmette pas à son candidat. Cette omission est difficilement explicable et laisse peser un doute sur les affirmations de J._____, qui s'avèrent peu fiables.

La rémunération à raison de 25 fr. de l'heure qui aurait été offerte à la recourante n'est pas non plus établie. Il y a lieu de relever que si tel était le cas, elle était en droit de refuser ce poste, même s'il s'agissait d'un gain intermédiaire. En effet, selon l'art. 24 al. 1 LACI, est réputé intermédiaire tout gain que le chômeur retire d'une activité salariée ou indépendante durant une période de contrôle, l'assuré qui perçoit un gain intermédiaire ayant droit à la compensation de la perte de gain. Est réputée perte de gain la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire, ce dernier devant être conforme, pour le travail effectué, aux usages professionnels et locaux (art. 24 al. 3 LACI). Or le but visé par l'inscription dans la loi de cette "conformité" est précisément l'interdiction de ce que l'on qualifierait aujourd'hui de "dumping" salarial et cela en usant des ressources de l'assurance-chômage (cf. en particulier ATF 129 V 102, consid. 3.3). Selon le témoin S._____, le salaire auquel prétendait la recourante, de 115'000 fr. par an, était conforme au marché en 2008. Il apparaît en conséquence que 25 fr. l'heure était un montant manifestement inférieur aux usages professionnels et que la recourante n'avait pas à accepter un tel emploi en gain intermédiaire.

En définitive, faute d'indices ou de preuves suffisamment convaincants, une faute de l'assurée n'est pas clairement établie. Une suspension ne saurait dès lors être prononcée s'agissant du poste auprès de la banque Q._____.

4. Au vu de ce qui précède, aucune faute ne peut être retenue à la charge de la recourante dont les trois recours doivent être admis, les trois décisions attaquées étant annulées.

5. Il n'y a pas lieu de percevoir un émolument judiciaire, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA). Obtenant gain de cause avec l'assistance d'un mandataire professionnel, la recourante a droit à des dépens qui, au vu de l'ampleur de la procédure doivent être arrêtés à 2'500 fr. (art. 61 let. g LPGA, 55 al. 1 LPA-VD).

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

I. Les recours sont admis.

II. Les trois décisions attaquées sont annulées.

III. Le Service de l'emploi versera à O._____ la somme de 2'500 fr (deux mille cinq cents francs) à titre de dépens.

III. Le présent arrêt est rendu sans frais.

La juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Jean-Marie Faivre, avocat à Genève (pour O. _____)
- Service de l'emploi, Instance juridique chômage,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :