

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 22 février 2016

Composition : M. DÉPRAZ, juge unique
Greffier : M. Addor

Cause pendante entre :

T. _____, à Lausanne, recourante, représentée par Me Michel Dupuis,
avocat à Lausanne,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne,
intimée.

**Art. 16, 17, 30 al. 1 let. d et al. 3 LACI ; 45 al. 3 let. c et al. 4 let. b
OACI**

E n f a i t :

A. T._____ (ci-après : l'assurée ou la recourante) a été engagée par l'établissement X._____ SA en date du 18 juin 2010 en qualité de serveuse auxiliaire pour un salaire horaire de base de 20 fr. 45, plus 2 fr. 65 pour indemnité de vacances et jours fériés et 1 fr. 90 au titre de l'indemnité de treizième salaire, soit 25 fr. au total pour le salaire horaire brut soumis à l'AVS. Il s'agissait d'un travail effectué essentiellement sur appel.

Le 6 janvier 2015, la direction de X._____ SA a fait part à l'assurée de son licenciement en raison de la modification dans la gestion des travailleurs auxiliaires, celle-ci étant confiée à une agence de travail temporaire à compter du 1^{er} avril 2015. Ce transfert nécessitait la résiliation du contrat de travail de l'assurée.

Par courrier recommandé du 29 janvier 2015, X._____ SA a informé l'assurée que la procédure de licenciement collectif était achevée, si bien que son contrat de travail était formellement résilié au 31 mars 2015.

Ensuite de pourparlers entre l'assurée et la direction de X._____ SA, cette dernière lui a fait parvenir, en date du 5 février 2015, une offre de nouveau contrat en qualité de « chef de rang - service des banquets » à partir du 1^{er} avril 2015, pour un salaire mensuel de 4'150 fr. et cinq semaines de vacances annuelles. Un délai au 9 février 2015 était fixé à l'assurée pour faire connaître sa décision.

Dans une lettre du 6 février 2015, l'assurée a indiqué que le salaire proposé ne correspondait pas à la moyenne des rétributions perçues depuis son engagement au service de X._____ SA. Elle a en outre réclamé le paiement de montants à titre de vacances non payées, de treizièmes salaires et d'heures de nuit.

Le 13 février 2015, X._____ SA a réitéré son offre de contracter en fixant un délai d'acceptation au 27 février 2015. X._____ SA observait notamment que le salaire moyen réalisé par l'assurée depuis le 22 juin 2010 (3'952 fr. 60) était inférieur à celui proposé dans l'offre du 5 février 2015.

Le 24 février 2015, l'assurée a maintenu sa demande de paiement « des reliquats de salaires, des vacances, treizièmes salaires et heures de nuits depuis le début de [sa] collaboration », estimant qu'elle était une employée fixe.

B. L'assurée s'est inscrite le 16 février 2015 auprès de l'Office régional de placement de Lausanne (ci-après : l'ORP) comme demandeuse d'emploi à 100% et a sollicité le versement de l'indemnité de chômage à compter du 1^{er} avril 2015. Un délai-cadre d'indemnisation de deux ans lui a été ouvert dès cette date.

Par décision du 24 avril 2015, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la caisse ou l'intimée) a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours dès le 1^{er} avril 2015, pour avoir refusé l'offre de contrat de travail que lui proposait son ancien employeur. Selon la caisse, il s'agissait d'un travail convenable.

Le 7 mai 2015, l'assurée s'est opposée à cette décision en arguant que le travail proposé par X._____ SA ne serait pas convenable. Elle a plus particulièrement fait valoir que le nouveau contrat de travail comportait un temps d'essai de trois mois et que l'acceptation de l'offre l'engageait à renoncer aux prétentions qu'elle pouvait réclamer à son ancien employeur.

Par décision sur opposition du 26 juin 2015, la caisse a rejeté l'opposition formée par l'assurée et confirmé la décision initiale. Elle a considéré en substance que X._____ SA avait respecté la procédure applicable en matière de licenciement collectif, si bien que le licenciement de l'assurée ne pouvait être qualifié de fautif. Toutefois, le fait qu'elle n'ait

pas accepté l'offre de travail formulée par son employeur le 5 février 2015 constituait le refus d'un emploi convenable. Le salaire proposé était plus élevé que le salaire réalisé selon l'ancien contrat et il était en outre supérieur au minimum prévu par la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés applicable en l'espèce (ci-après : la CCNT). Par ailleurs, le refus ou l'acceptation par l'assurée du nouveau contrat ne jouait pas de rôle du point de vue des prétentions que l'assurée pouvait faire valoir en lien avec son ancien contrat. Enfin, en refusant l'emploi convenable proposé, l'assurée avait commis une faute grave, justifiant le prononcé d'une suspension de 31 jours dans son droit à l'indemnité de chômage.

C. Par acte du 6 août 2015, T._____ a saisi la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud d'un recours contre cette décision, en concluant sous suite de frais et dépens, principalement, à sa réforme, en ce sens que l'opposition est admise et qu'aucune suspension du droit à l'indemnité n'est prononcée, subsidiairement à ce qu'une durée de suspension inférieure à 31 jours soit prononcée, plus subsidiairement à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à l'intimée. L'assurée soutient en substance que l'offre de travail du 5 février 2015 ne constituait pas un emploi convenable au regard de l'art. 16 al. 2 let. h LACI. Elle prétend qu'il n'était pas acceptable que X._____ SA prévoie un nouveau temps d'essai alors qu'elle était employée à son service depuis plus de cinq ans. Ce nouveau temps d'essai n'aurait pas eu d'autre but que de permettre de la licencier sans justification et sans difficultés. En outre, la recourante aurait dû renoncer aux prétentions qu'elle faisait valoir contre son ancien employeur et qui étaient, à ses yeux, parfaitement fondées. Elle ne pouvait en effet souscrire un nouvel engagement envers son employeur tout en agissant en paiement de plusieurs postes de son salaire qui ne lui avaient pas été versés depuis plusieurs années. Enfin, outre que l'employeur n'aurait pas respecté les obligations découlant du contrat de travail et de la convention collective, il n'aurait pas payé l'intégralité des montants qu'il lui devait. Il y aurait donc eu rupture des liens de confiance.

Par décision du 28 août 2015, le précédent magistrat instructeur a accordé à la recourante le bénéfice de l'assistance judiciaire avec effet au 6 août 2015. Celui-ci comprenait l'exonération de toute franchise mensuelle et l'assistance d'office d'un avocat en la personne de Me Michel Dupuis.

Dans sa réponse du 13 octobre 2015, la caisse intimée conclut au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Elle retient que la recourante aurait refusé une offre de contrat du 5 février 2015 de X. _____ SA en qualité de « chef de rang - service des banquets », en faisant dans un premier temps valoir (courrier du 6 février 2015) que le salaire proposé était trop bas. L'intimée considère au contraire que les conditions de ce deuxième contrat étaient largement meilleures que celles du premier contrat. Par ailleurs, de l'avis de la caisse, l'assurée pouvait à la fois signer son nouveau contrat de travail et réclamer les prestations qu'elle estimait lui être dues tout en bénéficiant de la protection offerte par l'art. 341 CO. Cette manière de faire aurait permis à l'assurée de continuer à travailler - la dispensant ainsi de devoir faire appel à l'assurance-chômage - sans qu'elle renonce pour autant à régler le différend concernant son premier contrat. Elle a cependant préféré prendre pour acquis ce qui n'était qu'une hypothèse, à savoir que son employeur la licencie pendant son temps d'essai, une fois le second contrat conclu. Ainsi, la caisse intimée estime que les motifs invoqués par la recourante pour justifier son refus d'emploi ne sont pas pertinents pour réfuter sa responsabilité à l'égard de l'assurance-chômage. Partant, son comportement est constitutif d'une faute grave, de sorte que la sanction prononcée à son endroit se révèle bien-fondée.

En réplique du 30 octobre 2015, la recourante observe que la proposition qu'elle a refusée lui a été faite dans des circonstances particulières, soit dans le cadre d'un conflit consécutif à son licenciement et des prétentions qu'elle faisait valoir en raison de vacances et d'heures supplémentaires non rémunérées. Elle soutient que si elle avait signé l'offre de contrat qui lui était soumise, il lui aurait été impossible de continuer à réclamer le paiement de ses prétentions. A cela s'ajoute que

les procédures engagées n'auraient pas manqué de se répercuter sur ses relations avec sa hiérarchie. Au surplus, la recourante fait valoir que l'intimée n'expose pas en quoi la faute qu'elle aurait pu commettre doit être qualifiée de grave au vu des circonstances. Elle déclare en conséquence maintenir les conclusions de son recours.

Dans une lettre du 24 novembre 2015, la caisse a indiqué qu'elle n'avait pas de déterminations complémentaires à déposer.

Une copie de ce pli a été transmise pour information à la recourante, qui n'a pas procédé plus avant.

Les parties ne se sont plus exprimées si bien que le dossier a été gardé à juger.

Le 21 janvier 2016, Me Dupuis, conseil d'office de la recourante, a produit la liste des opérations effectuées dans le cadre de la présente procédure pour la période courant du 14 juillet 2015 au 1^{er} décembre 2015, soit un total de 10 heures et 42 minutes travaillées. Quant aux débours, ils s'élevaient à 174 fr. 55.

D. Le 3 mars 2015, l'assurée a déposé une requête de conciliation en matière de litige de droit du travail devant le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de [...] suivie, le 3 juin 2015, d'une demande dirigée contre X. _____ SA en paiement de la somme de 67'691 fr. 97, correspondant à diverses prétentions fondées sur les rapports de travail entre chacune des parties.

E n d r o i t :

1. **a)** Conformément à l'art. 56 al. 1 LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales; RS 830.1), applicable en vertu de l'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 rendues par les autorités compétentes dans le domaine de l'assurance-chômage sont sujettes à recours auprès du tribunal cantonal des assurances du même canton que l'autorité intimée (art. 57 LPGA ainsi qu'art. 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] en dérogation à 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).

Dans le cas présent, le recours a été formé en temps utile compte tenu de la suspension du délai durant les fêtes estivales (art. 38 al. 4 let. b LPGA, applicable par renvoi de l'art. 60 al. 2 LPGA) et dans le respect des formalités prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable.

b) La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD). Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est toutefois de la compétence du magistrat instructeur statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. En l'espèce, la question litigieuse est de savoir si la recourante a commis une faute grave en refusant l'offre de contrat de travail faite par X. _____ SA le 5 février 2015 et réitérée le 13 février 2015.

3. a) Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il 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.

Singulièrement, à teneur de l'art. 17 al. 3, première phrase, LACI, l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé.

b) La notion de travail convenable est définie a contrario à l'art. 16 LACI. N'est notamment pas réputé convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-types de travail (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c) ou procure à l'assuré une rémunération inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (let. i, première phrase).

S'agissant plus particulièrement de l'art. 16 al. 2 let. h LACI, le but de cette disposition est de combattre la pratique qui consiste à licencier et à réengager à des conditions moins favorables : le système de l'assurance-chômage ne doit pas inciter à une péjoration des conditions de travail (« dumping »), lequel peut concerner aussi bien le salaire, les vacances, le droit au salaire en cas d'incapacité de travail que le type de contrat (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 44 ad art. 16 LACI).

c) L'obligation d'accepter un emploi convenable constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, première phrase, LACI; cf. Rubin, op. cit., notes ad art. 17 al. 1 LACI, p. 197 ss). Son inobservation est considérée comme une faute grave, à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (cf. art. 30 al. 1 let. d LACI en relation avec l'art. 45 al. 3 OACI; TF 8C_616/2010 du 28

mars 2011 consid. 3.2; TF 8C_746/2007 du 11 juillet 2008 consid. 2 et les références).

Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 130 V 125 consid. 1, publié in : SVR 2004 ALV n° 11 p. 31; 122 V 34 consid. 3b; DTA 2002 p. 58; TF 8C_865/2014 du 17 mars 2015 consid. 3; TF 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3; TF 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 2; TF 8C_746/2007 du 11 juillet 2008 consid. 2; TFA C 436/00 du 8 juin 2001 consid. 1). Il en va de même lorsque le chômeur ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou le fait tardivement, bien qu'un travail lui ait été proposé par l'office du travail compétent (arrêts du Tribunal administratif du canton de Vaud [TA] PS.2007.0096 du 7 janvier 2008 consid. 2 et PS.2005.0266 du 21 septembre 2006 consid. 2 et 3 et les références citées).

D'une manière générale, le comportement d'un demandeur d'emploi devrait correspondre aux attentes de son interlocuteur tout au long des différents stades des pourparlers précontractuels et contractuels. Le premier de ces stades va de la prise de contact avec l'employeur à la présélection du candidat, la prise de contact se concrétisant par l'envoi du dossier de postulation ou, lorsque l'emploi est assigné par le service public de l'emploi, par un téléphone en vue de fixer un rendez-vous. Les éléments constitutifs d'un refus de travail sont réunis lorsqu'un assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou ne le fait pas dans le délai utile. Il en va de même d'une attitude hésitante, pouvant en principe être qualifiée de fautive, si elle amène l'employeur à douter de la réelle volonté du chômeur de prendre l'emploi proposé. Un désintérêt manifeste pour un poste l'est a fortiori (TFA C 81/02 du 24 mars 2003 consid. 3.2; cf. Boris Rubin, op. cit., notes ad art. 30 LACI, p. 315 ss).

d) En vertu 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 lorsqu'il 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 du droit à l'indemnité suppose l'existence d'une faute de l'assuré. Il y a faute dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Par ailleurs, le motif de suspension prévu par l'art. 30 al. 1 let. d LACI permet de sanctionner l'assuré non seulement en cas de faute intentionnelle, mais aussi en cas de négligence, même légère (Boris Rubin, op. cit., n° 15 ad art. 30 LACI, p. 303). Enfin, 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 (TFA C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4).

4. a) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 ; 135 V 39 consid. 6.1 et 126 V 353 consid. 5b). En droit des assurances sociales, il n'existe par conséquent pas de principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et 126 V 319 consid. 5a).

b) Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu; sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 157 consid. 1a), lequel comprend en particulier l'obligation pour les parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références citées).

5. En l'espèce, il est constant que l'employeur de la recourante a résilié le précédent contrat qui liait les parties avec effet au 31 mars 2015. Il n'est pas reproché à la recourante d'avoir perdu son emploi fautivement. En revanche, la recourante a refusé une nouvelle offre de travail formulée par son employeur le 5 février 2015 et réitérée le 13 février 2015, ce qu'elle ne conteste d'ailleurs pas. Elle considère toutefois qu'il ne s'agissait pas d'un emploi convenable. A l'appui de son recours, elle invoque, premièrement, le temps d'essai de trois mois prévu par le nouveau contrat alors qu'elle était employée de X. _____ SA depuis cinq ans et, deuxièmement, l'impossibilité dans laquelle elle aurait été de faire valoir ses prétentions financières à l'encontre de X. _____ SA si elle avait conclu un nouveau contrat avec cette société. Dans le cadre de la procédure d'opposition, la recourante avait également prétendu que les nouvelles conditions salariales proposées par X. _____ SA étaient inférieures à celles dont elle bénéficiait auparavant.

Pour déterminer si la recourante pouvait se prévaloir de l'art. 16 al. 2 let. h LACI pour échapper du point de vue de l'assurance-chômage à son obligation d'accepter l'emploi proposé par son ancien employeur, il convient de comparer globalement les conditions de travail proposées avec celles qui résultaient de l'ancien contrat de travail.

Ainsi, on relève que le poste proposé était « chef de rang - service des banquets », que le salaire mensuel proposé était de 4'150 fr.

fixe et qu'une durée de cinq semaines de vacances par année était prévue. Auparavant, la recourante était employée depuis le 18 juin 2010 par X. _____ SA en qualité de serveuse à un salaire brut de 25 fr. l'heure. Elle travaillait un nombre d'heures variable en fonction des besoins de l'employeur. Un litige civil divise encore les parties sur les conditions salariales résultant des précédents rapports de travail. Il résulte de la demande déposée par la recourante devant le Tribunal d'arrondissement de [...] que celle-ci réclame à X. _____ SA le paiement de 30'922 fr. 15 à titre de salaires et de treizièmes salaires, de 16'738 fr. 30 à titre d'indemnité vacances, de 62 fr. 22 à titre d'indemnité pour les heures effectuées de nuit et de 7'519 fr. 30 à titre d'indemnité pour les heures supplémentaires. Les prétentions civiles de la recourante se fondent essentiellement sur les dispositions de la CCNT qui est dotée de la force obligatoire (cf. arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, prolongation et modification du 26 novembre 2013, FF 2013 8693).

Point n'est besoin de connaître l'issue du litige civil pour déterminer si l'emploi proposé était convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. h LACI. En effet, même si la recourante devait obtenir entièrement gain de cause, les conditions proposées par X. _____ SA dans son offre du 5 février 2015 n'apparaîtraient pas « nettement plus précaires » que les précédentes au sens de cette disposition (cf. supra considérant 3b in fine). Elles pourraient au pire être qualifiées d'équivalentes aux précédentes. Si la recourante n'obtenait pas gain de cause, les conditions proposées apparaîtraient meilleures que les précédentes, notamment parce que la recourante aurait eu un salaire minimal garanti, ce qui n'était pas le cas avec le salaire horaire en fonction d'un travail sur appel prévu par l'ancien contrat. La recourante ne prétend d'ailleurs plus dans le cadre de la procédure de recours que le salaire proposé serait inférieur à celui qu'elle avait obtenu auparavant.

Il convient ensuite d'examiner si, comme le soutient la recourante, le temps d'essai de trois mois prévu par le nouveau contrat

constitue un élément susceptible à lui seul de rendre l'emploi non convenable. La jurisprudence et la doctrine excluent en principe la possibilité pour un employeur d'imposer un nouveau temps d'essai lorsque deux contrats de travail entre les mêmes parties se succèdent immédiatement, y compris en cas de modification substantielle du cahier des charges du travailleur (cf. Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3^{ème} éd. intégralement revue et complétée, Berne 2014, p. 512 et les références citées). Il est donc douteux que l'employeur aurait pu se prévaloir de ce temps d'essai pour mettre rapidement fin aux relations de travail. Quoi qu'il en soit, on relèvera du point de vue de l'assurance-chômage que, si elle avait accepté un emploi convenable auprès d'un autre employeur, une période d'essai aurait également été imposée à la recourante. Contrairement à ce que la recourante expose, peu importe donc du point de vue de l'assurance-chômage qu'elle risquait d'être licenciée rapidement et sans motifs. Il n'était en outre pas certain que ce risque se réalise, X. _____ SA déclarant être satisfaite des prestations de la recourante et l'ayant déjà gardée à son service pendant cinq ans. Le simple fait que le nouveau contrat prévoie un temps d'essai - dont au demeurant la validité est douteuse - ne permettait donc pas à la recourante de considérer que les nouvelles conditions de travail étaient « nettement plus précaires » que les précédentes au sens de l'art. 16 al. 2 let. h LACI. Au vu de ce qui précède, l'offre du 5 février 2015 constituait un emploi convenable même si elle prévoyait un temps d'essai.

La recourante soutient en outre qu'elle ne pouvait à la fois accepter l'offre de travail qui lui était faite et réclamer, au besoin par une action judiciaire, les prétentions pécuniaires qu'elle faisait valoir à l'encontre de son ancien employeur. On ne discerne pas ce qui juridiquement empêchait la recourante d'accepter l'offre du 5 février 2015 tout en faisant valoir ses prétentions à l'encontre de son employeur, y compris par la voie judiciaire si nécessaire. Aucune disposition légale n'interdit à un travailleur de faire valoir des prétentions résultant du contrat de travail. Au contraire, le législateur protège dans une telle hypothèse le travailleur agissant de bonne foi contre les conséquences d'un congé, qui est alors considéré comme abusif (art. 336 al. 1 let. d CO

[loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220]). La recourante ne peut donc se prévaloir de cette situation pour justifier du point de vue de l'assurance-chômage son refus d'accepter l'emploi convenable qui lui a été proposé par son ancien employeur.

Pour le surplus, il apparaît que les conditions de travail proposées par X. _____ SA satisfaisaient aux conditions prévues par la CCNT. Le salaire proposé était même sensiblement supérieur au salaire minimum prévu par la CCNT pour une employée sans formation (soit 3'407 fr. en 2015). Peu importe de ce point de vue de savoir si l'employeur avait respecté la convention collective de travail dans le cadre des rapports de travail valant jusqu'au 31 mars 2015. L'emploi était donc également convenable au regard de l'art. 16 al. 2 let. a LACI. Enfin, il n'apparaît pas non plus que la rémunération proposée aurait été inférieure à 70% du gain assuré (art. 16 al. 2 let. i LACI).

En conclusion, la recourante ne peut faire valoir aucun des critères permettant d'échapper à l'obligation d'accepter un emploi convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. L'offre de travail du 5 février 2015 constituait donc un emploi réputé convenable. La recourante a violé ses obligations du point de vue de l'assurance-chômage en refusant cette offre.

6. Il convient encore d'examiner la quotité de la sanction prononcée. A titre subsidiaire, la recourante argue que la sanction de 31 jours de suspension de son droit à l'indemnité confirmée par la décision attaquée serait trop sévère.

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder en principe 60 jours par motif de suspension (cf. art. 30 al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 ; 123 V 150 consid. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité 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). Selon l'art. 45 al. 4 let. b OACI, il y a notamment faute grave lorsque l'assuré refuse, sans motif valable, un emploi réputé convenable.

Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère; il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125; TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Dans cette mesure, le pouvoir d'appréciation de l'administration, respectivement du juge, n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave (TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3; TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6). Il n'en demeure pas moins que, dans les cas de refus d'emploi au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception. Par ailleurs, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son appréciation à celle de l'administration; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 126 V 75 consid. 6 ; 123 V 150 consid. 2; TF 9C_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

Par souci d'égalité de traitement entre les assurés, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a établi un barème relatif aux sanctions applicables auxquels les tribunaux se réfèrent également. Ils ne s'en écartent que lorsqu'il y a des circonstances particulières. Le barème du SECO prévoit, en cas d'un premier refus d'un emploi convenable à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même, une suspension de 31 à 45 jours (Bulletin LACI IC, janvier 2013, chiffre D 72, 2B 1).

b) La recourante ne fait pas valoir d'autres griefs que ceux examinés ci-dessus pour lesquels elle considère qu'elle était en droit de

refuser l'emploi proposé. Or, ces griefs ne sont pas de nature à atténuer le degré de la faute.

En l'espèce, la recourante a refusé sans motif valable un emploi auprès de l'employeur pour lequel elle avait travaillé pendant cinq ans à des conditions au moins équivalentes à celles qui prévalaient auparavant. Le fait qu'elle réclamait des prétentions en exécution de son ancien contrat de travail n'est pas susceptible d'influencer la gravité de sa faute. Au demeurant, la recourante n'a agi contre X. _____ SA par la voie judiciaire que le 3 mars 2015, soit après que le délai fixé pour accepter l'offre d'emploi est venu à échéance. Du point de vue de son obligation de diminuer le dommage, qui revêt un caractère fondamental en droit de l'assurance-chômage, l'assurée ne pouvait refuser cette offre d'emploi.

Dans le cas présent, il n'y a donc aucun motif susceptible de fonder une sanction inférieure au minimum de 31 jours prévu pour une faute grave.

Il convient en conséquence de retenir que la suspension de 31 jours qui a été infligée à la recourante respecte le principe de proportionnalité, est conforme à l'art. 45 al. 3 let. c OACI et correspond à la durée minimale prévue par le barème du SECO en cas de premier refus d'un emploi convenable, de sorte qu'elle doit être confirmée.

7. En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision querellée.

8. a) Par décision du 28 août 2015, la recourante a été mise au bénéfice de l'assistance judiciaire à compter du 6 août 2015 et a obtenu à ce titre l'exonération de toute franchise mensuelle ainsi que la commission d'un avocat d'office en la personne de Me Michel Dupuis (art. 118 al. 1 let. c CPC [code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272], applicable par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD).

Conformément à l'art. 2 al. 1 RAJ (règlement vaudois sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; RSV 211.02.3), le conseil juridique commis d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré par le conseil juridique commis d'office ; à cet égard, le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès.

b) Le 21 janvier 2016, Me Dupuis a produit le relevé des opérations effectuées dans le cadre de la procédure. Son activité a été contrôlée au regard de la conduite du procès et rentre globalement dans le cadre de l'accomplissement du mandat confié, de sorte qu'elle doit être arrêtée à 10 heures et 42 minutes au tarif horaire de 180 fr. pour un avocat breveté (art. 2 al. 1 let. a RAJ), soit 1'926 fr. auxquels s'ajoutent 174 fr. 55 de débours

Ainsi, Me Dupuis a droit à un montant de 2'268 fr. 60, débours et TVA au taux de 8% compris, pour l'ensemble de l'activité déployée dans le cadre de la présente procédure.

Cette rémunération est provisoirement supportée par le canton, la recourante étant rendue attentive au fait qu'elle est tenue d'en rembourser le montant dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 123 al. 1 CPC). Il incombe au Service juridique et législatif de fixer les modalités de ce remboursement (art. 5 RAJ), en tenant compte des montants payés à titre de contribution mensuelle depuis le début de la procédure.

c) La procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires. La recourante ne saurait prétendre à l'indemnité de dépens qu'elle sollicite, dès lors qu'elle n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA et 55 LPA-VD).

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

- I. Le recours est rejeté.
- II. La décision sur opposition rendue le 26 juin 2015 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.
- IV. L'indemnité d'office de Me Michel Dupuis, conseil de la recourante, est fixée à 2'268 fr. 60 (deux mille deux cent soixante-huit francs et soixante centimes), débours et TVA compris.
- V. La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, applicable par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD, tenue au remboursement de l'indemnité du conseil d'office mise à la charge de l'Etat.

Le juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Michel Dupuis, avocat (pour T. _____),
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

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

Le greffier :