

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 18 mai 2016

Composition : M. DÉPRAZ, juge unique
Greffière : Mme Parel

Cause pendante entre :

D._____, à Lausanne, recourant, représenté par Me Michael Stauffacher,
avocat à Lausanne,

et

SERVICE DE L'EMPLOI, Instance juridique chômage, à Lausanne,
intimé.

Art. 16, 17 et 30 LACI

E n f a i t :

A. D._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), titulaire d'un bachelor en management et ayant exercé la profession de trader, s'est inscrit le 4 août 2014 comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) de Lausanne. Il a revendiqué le paiement des indemnités de chômage à partir du 1^{er} septembre 2014.

Le 8 juin 2015, lors d'un entretien de conseil, la conseillère en placement en charge de son dossier a remis à l'assuré en main propre une assignation pour un emploi de « Junior/senior commodity broker » (courtier junior ou senior en matières premières) auprès de la société [...]P._____ (ci-après : l'employeur). L'assignation impartissait à l'assuré un délai au 11 juin 2015 pour adresser sa lettre de candidature.

Sur le formulaire « résultat de candidature » daté du 1^{er} juillet 2015, l'assuré a indiqué avoir présenté ses services le 9 juin 2015 et que son offre était restée sans réponse.

Selon le procès-verbal de l'entretien de conseil du 16 juillet 2015, l'assuré et sa conseillère en placement ont évoqué la candidature de l'assuré dans les termes suivants :

« Placement : assignation 00000565932, junior/senior commodity broker -> une note de l'interface mentionne que l'employeur a contacté le DE sans succès -> demandons ce qu'il s'est passé -> DE nous indique qu'il n'a jamais reçu aucun email, lui demandons s'il a eu des appels, il nous dit qu'il ne sait pas -> informons DE que nous ouvrons une procédure et qu'il va recevoir une Dj. ».

Par courrier du 20 juillet 2015, l'ORP de Lausanne a invité l'assuré à s'expliquer sur le fait que suite à sa postulation, l'employeur l'avait contacté le 22 juin 2015 mais était resté sans réponse de sa part.

Selon une note juridique du 20 juillet 2015, le poste auprès de P._____ auquel l'assuré avait été assigné a été désactivé le 18 juin 2015. Il s'agissait d'un poste à 100% de durée indéterminée à Genève. Le salaire mensuel de base était, selon un téléphone avec l'employeur, de 5'000 fr., plus une gratification de fin d'année mais sans 13^{ème} salaire. Les indemnités journalières « employeur » s'élevaient à 230 fr. 41 et les indemnités journalières selon le gain assuré à 230 fr. 87. Le trajet entre le domicile de l'assuré et le lieu de travail était d'1h05 environ.

Par un courrier non daté reçu par l'ORP le 5 août 2015, l'assuré lui a donné les explications suivantes :

« J'ai contacté [P._____] par téléphone le 17 juillet pour clarifier la situation. Ceux-ci m'ont dit m'avoir contacté par téléphone le 22 juin. Sans réponse à cet appel et après avoir choisi un autre candidat dont les compétences correspondaient plus au poste, la société en question n'a pas jugé nécessaire de me recontacter. De mon côté, je ne mets pas en doute la tentative de [contact] mais je souhaite souligner que celle-ci est passée inaperçu[e]. L'appel en absence a probablement disparu de l'écran principal suite à différentes manipulations effectuées par ma compagne sur mon téléphone. Cependant, je suis un peu étonné de ne pas avoir reçu une réponse écrite, notamment par email, pour me convoquer à un entretien éventuel et de ce fait la situation ne constitue pas un refus d'emploi convenable. Je vous demande donc de considérer le cas sous cet angle et de ne pas prononcer de sanction. »

Selon une note juridique du 11 août 2015, l'ORP a considéré qu'il était du devoir de l'assuré de faire un suivi rapide après sa postulation du 9 juin 2015 et de ne pas attendre que sa conseillère en placement aborde le sujet lors de l'entretien du 16 juillet 2015. On pouvait déduire que s'il avait respecté ce principe, le choix de l'employeur aurait été différent car il était certain que la société, intéressée par sa candidature, avait essayé de joindre l'assuré. Le fait de ne pas avoir donné suite à l'appel de l'employeur ne lui avait laissé aucune chance pour un éventuel engagement.

Par décision du 11 août 2015, l'ORP a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assuré durant 31 jours à compter du 9 juin 2015 au motif que l'employeur l'avait contacté à la suite du dépôt de sa

candidature mais était resté sans réponse de sa part. Le fait de ne pas avoir donné suite à la demande de l'employeur avait préterité les chances de l'assuré pour un éventuel engagement, ce qui était assimilable à un refus d'emploi. Selon l'ORP, l'emploi correspondait en outre aux capacités professionnelles de l'assuré et était convenable à tout point de vue.

Par courrier de son conseil, Me Michael Stauffacher, avocat à Lausanne, du 10 septembre 2015, l'assuré a formé opposition à la décision du 11 août 2015 auprès du Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé). Il exposait ne pas avoir reçu de téléphone de l'employeur, ceci sans qu'aucun comportement négligent puisse lui être imputé. Il pensait que l'appel en absence avait disparu à la suite d'une manipulation du téléphone par sa compagne mais que l'appel en question avait tout aussi bien pu échouer pour d'autres raisons, comme une perte de réseau ou une panne de batterie. Il était également possible que la personne qui avait composé le numéro de l'assuré s'était trompée. Aucune preuve ne démontrait en outre que l'employeur avait bien tenté de le joindre le 22 juin 2015. Par ailleurs, il estimait qu'on ne pouvait considérer qu'une seule tentative de contact était suffisante de la part de l'employeur. Il faisait valoir que, de son côté, il avait immédiatement envoyé son dossier et avait pris contact avec l'employeur le 17 juillet 2015 pour dissiper le malentendu. Enfin, il relevait que l'employeur avait indiqué avoir choisi un autre candidat, qui convenait mieux au profil du poste. L'assuré concluait à l'annulation de la décision, subsidiairement à une réduction de la durée de la suspension.

Par décision sur opposition du 11 décembre 2015, le SDE a confirmé la décision du 11 août 2015 de l'ORP. Il a relevé que l'assuré n'avait repris contact avec l'employeur que 38 jours après l'envoi de son dossier, soit le lendemain de l'entretien de conseil lors duquel l'assignation avait été évoquée. Il a considéré qu'on était en droit d'attendre de l'assuré que, sans nouvelle de sa postulation, il assure un suivi de son dossier, à tout le moins dans un premier temps, afin de faire savoir si son dossier était bien parvenu à l'employeur. Or, en l'espèce, il avait réagi de manière tardive et uniquement à la suite de l'interpellation

de sa conseillère. En outre, il devait s'attendre à ce que l'employeur prenne contact avec lui et être par conséquent attentif aux appels reçus. Son comportement était ainsi assimilable à un refus d'emploi et la sanction justifiée dans son principe, comme dans sa quotité.

B. Par acte de son conseil du 29 janvier 2016, D._____ a recouru contre la décision précitée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal. Il conclut principalement à l'annulation de cette décision, subsidiairement à la réforme de celle-ci en ce sens que la sanction est réduite, plus subsidiairement encore au renvoi de la cause à l'intimé. En substance, le recourant expose qu'on ne saurait lui reprocher une quelconque mauvaise volonté en raison du fait qu'il n'a tout simplement pas eu connaissance de la tentative de l'employeur de le contacter par téléphone. L'intimé ferait à tort un parallèle avec le refus d'entrer en pourparlers dans la mesure où le début des pourparlers intervient au moment du dépôt de candidature, alors qu'il a transmis la sienne dans le délai imparti. Par ailleurs, il soutient qu'on ne saurait attendre d'un demandeur d'emploi qu'il téléphone systématiquement à toutes les entreprises auxquelles il s'adresse pour avoir des nouvelles de sa candidature. Il souligne qu'il est fréquent que les employeurs ne donnent pas de suite et ce comportement pourrait être perçu comme insistant et donc contre-productif. Le recourant soutient encore que le comportement de l'employeur n'est pas exempt de toute critique dans la mesure où il a admis n'avoir contacté le recourant qu'à une seule reprise et a en outre reconnu tester ainsi la réactivité des candidats, ce qui démontre qu'il reçoit de très nombreuses candidatures. Le recourant est d'avis que dans ces conditions il n'avait aucune chance d'obtenir cet emploi après cette tentative infructueuse. Par ailleurs, il estime qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas être en mesure de répondre en permanence à son téléphone. Enfin, le recourant fait valoir que son profil ne correspondait pas au poste recherché dans la mesure où il avait uniquement de l'expérience dans le domaine du trading et non du courtage (« broking »). Il n'existait donc aucun lien de causalité entre son comportement et le fait qu'il n'avait pas pu obtenir cet emploi.

Le recourant a produit un courriel que lui a adressé l'employeur en date du 15 janvier 2016 et qui a la teneur suivante :

« [...] Nous vous confirmons que nous avons bien appelé le 22 juin pour un entretien suite à votre email envoyé avec votre CV du 9 juin.

D'après votre affirmation, il est probable que notre appel ne vous soit pas parvenu. En effet, nous n'avions pas eu la possibilité de laisser un message sur votre portable car votre répondeur ne s'était pas enclenché et notre politique est d'appeler une fois un candidat afin d'évaluer sa réactivité.

Cependant, nous avons reçu de nombreuses candidatures et votre dossier n'a pas été retenu finalement. Nous avons engagé un candidat avec plus d'expérience dans le courtage des produits pétroliers. [...] »

Dans sa réponse du 1^{er} mars 2016, l'intimé conclut au rejet du recours ainsi qu'à la confirmation de la décision attaquée. Selon le SDE, l'employeur a confirmé avoir tenté de joindre le recourant, ce qui démontre qu'il était intéressé par le dossier de celui-ci. C'est en raison du manque de réactivité du recourant que l'employeur a mis un terme au processus de recrutement. Dans le cadre de l'assurance-chômage (art. 22 al. 4 OACI), l'assuré est censé être joignable en un jour et il doit en aller de même dans le cadre des processus de recrutement. Pour le surplus, il soutient qu'il n'appartient pas au recourant mais à l'employeur de se prononcer sur l'adéquation entre ses compétences professionnelles et le poste proposé. En l'espèce, l'employeur avait tenté de joindre le recourant, ce qui tend à démontrer qu'il aurait pu être engagé en dépit de son manque d'expérience dans le courtage des produits pétroliers.

Dans sa réplique du 11 avril 2016, le recourant fait valoir qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir réagi dès lors qu'il n'avait pas connaissance de la tentative de contact par l'employeur. En outre, même s'il avait réagi dans les 24 heures, il n'aurait pas pu obtenir l'emploi dès lors que l'employeur a indiqué qu'une tentative de contact devait être immédiatement couronnée de succès pour satisfaire aux critères de réactivité.

Dans sa duplique du 4 mai 2016, l'intimé relève qu'aucun élément du dossier ne permet d'affirmer qu'une réaction dans les 24

heures n'aurait pas permis au recourant d'obtenir le poste. Il relève en particulier que le recourant n'avait de toute manière réagi que 38 jours après l'envoi de sa postulation, ce qui était de toute manière tardif.

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

E n d r o i t :

1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales; RS 830.1) s'appliquent aux contestations relevant de la LACI (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.02]), 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 dans le délai légal de trente jours dès sa notification, compte tenu des fêtes de fin d'année (art 38 al. 4 let. c 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). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de

suspension du droit aux indemnités litigieuses, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte sur la question de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant d'une durée de 31 jours, pour refus de travail convenable, est justifiée dans son principe et dans sa quotité.

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'abrèger. 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, 1ère 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. 34 LACI (let. i, 1ère phrase).

c) L'obligation d'accepter un emploi convenable constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, 1ère phrase, LACI; cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur

l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, 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_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; ATF 122 V 34 consid. 3b; DTA 2002 p. 58; TFA C 436/00 du 8 juin 2001 consid. 1; 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). 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. 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). 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 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 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. a) En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a donné suite dans le délai imparti à l'assignation qui lui avait été transmise le 8 juin 2015 en adressant par un courriel du 9 juin 2015 une lettre de motivation et un curriculum vitae à P._____. Il n'apparaît en outre pas que, dans ces documents, le recourant ait manifesté un quelconque désintérêt pour le poste ou émis des réserves à ce sujet.

L'employeur affirme qu'il a tenté de prendre contact avec le recourant en lui téléphonant le 22 juin 2015 mais que celui-ci n'a pas répondu et que son répondeur ne s'est pas déclenché. Il n'a ensuite pas rappelé le recourant, exposant qu'il a pour « politique » d'appeler une seule fois un postulant pour évaluer sa réactivité. Le recourant ne conteste pas sérieusement l'existence de cette tentative mais fait valoir qu'il n'en a pas eu connaissance en consultant son téléphone. Au stade de la vraisemblance prépondérante, il convient de retenir cette version dans la mesure où l'employeur livre des détails sur cet appel dans son courriel du 15 janvier 2016 et où, de son côté, le recourant a démontré son intérêt pour cet emploi et aurait certainement donné suite à l'appel de l'employeur.

Il est également établi que le recourant n'a pas recontacté l'employeur jusqu'au lendemain de l'entretien du 16 juillet 2015 où, comme il résulte du procès-verbal établi par la conseillère ORP, il a été informé par cette dernière que l'employeur avait tenté de le contacter sans succès.

b) Sur la base des éléments qui précèdent, il convient de déterminer si le comportement du recourant peut être qualifié de

conforme aux attentes de son interlocuteur tout au long des différents stades des pourparlers.

Dans la décision sur opposition attaquée, l'intimé reproche principalement au recourant de ne pas avoir assuré un suivi de sa postulation du 9 juin 2015 et de n'avoir pris téléphoniquement contact avec l'employeur que 38 jours après l'envoi de son dossier, soit le 17 juillet 2015. L'intimé fait également grief au recourant de ne pas avoir réagi à l'appel de l'employeur, exposant qu'il devait s'attendre à un contact et être attentif aux appels reçus.

Il convient d'abord d'examiner si, sous l'angle des principes rappelés sous consid. 3 ci-dessus, l'on peut reprocher au recourant de ne pas avoir eu connaissance de la tentative d'appel de l'employeur.

Si, du point de vue du droit privé, les employeurs sont en principe libres de recourir aux méthodes qu'ils jugent opportunes pour sélectionner des candidats, et donc pour exclure, comme le fait P._____, ceux qui ne répondent pas à un premier et unique appel téléphonique, cette pratique ne saurait conduire, en matière d'assurance-chômage, à exiger des assurés qu'ils soient toujours en mesure de répondre immédiatement à un appel. Cette exigence serait en effet incompatible avec certaines activités courantes, telle la conduite d'un véhicule, ou encore avec un autre appel téléphonique en cours. Certes, en l'espèce, l'employeur indique que le répondeur du recourant ne s'est pas déclenché. Il peut toutefois arriver que, selon le modèle du téléphone et le motif pour lequel l'appel n'aboutit pas (double appel, perte de réseau, téléphone sous silence, nombre de sonneries sans réponse etc), l'appel ne soit pas systématiquement dévié vers le répondeur.

Il n'est donc pas déraisonnable de supposer qu'en cas d'échec d'un premier appel, l'employeur qui souhaite réellement contacter un assuré pour poursuivre les pourparlers essaie de joindre ce dernier à un autre moment ou par un autre moyen. Etant donné qu'il s'agissait en l'occurrence d'un numéro de téléphone portable, l'employeur avait à tout

le moins la possibilité alternative de laisser au recourant un message demandant de le rappeler en utilisant le service de messagerie SMS (« short message service »). Il pouvait également lui envoyer un courriel, même bref, puisque l'assuré avait indiqué son adresse de messagerie dans sa postulation.

On ne saurait donc reprocher au recourant de ne pas avoir été en mesure de détecter l'unique appel de l'employeur, dont on ignore au surplus la durée, et, partant, de ne pas avoir donné suite à la sollicitation. La situation d'espèce doit être clairement distinguée de celle d'un assuré qui ne peut être joint plusieurs jours de suite par téléphone ni par l'employeur ni par l'ORP (cf. CASSO ACH 123/13 du 27 avril 2015).

Il convient encore d'examiner si l'on peut reprocher au recourant, quand bien même il n'avait pas connaissance de la tentative de prise de contact de l'employeur, de ne pas avoir assuré le suivi de son dossier en contactant spontanément l'employeur pour s'enquérir de la bonne réception de sa candidature.

Comme le relève le recourant, son comportement ne saurait être assimilé de ce point de vue à celui d'un assuré qui n'entre pas en pourparlers avec l'employeur dans le délai utile (cf. Rubin, op. cit., n. 66 ad art. 30 LACI et réf. citées, not. TF, 8C_379/2009 du 13 octobre 2009). En effet, l'employeur était déjà en possession du dossier de candidature du recourant si bien que c'est à lui qu'il appartenait en principe de se manifester.

En l'absence d'un autre élément, tel qu'un appel ou un courriel par lequel l'employeur aurait manifesté son intérêt pour sa candidature, on ne saurait, dans les circonstances du cas d'espèce, reprocher au recourant de ne pas avoir spontanément recontacté l'employeur avant la fin du mois de juin pour s'assurer que celui-ci avait bien reçu son dossier. En effet, rien ne permettait à l'assuré de douter de ce point. En outre, l'employeur disposait non seulement de renseignements téléphoniques mais d'un dossier complet avec les coordonnées du recourant.

On peut en outre difficilement reprocher au recourant de n'avoir recontacté l'employeur que 38 jours après l'envoi de son dossier dans la mesure où l'ORP était au courant depuis le 1^{er} juillet 2015 au plus tard, date de réception du formulaire « résultat de candidature », que le recourant n'avait pas reçu de réponse à sa candidature et que l'emploi assigné avait été désactivé le 18 juin 2015, soit avant même la tentative de prise de contact de l'employeur. Si le recourant a recontacté l'employeur le lendemain de son entretien avec sa conseillère en placement, c'est d'ailleurs uniquement dans le but d'élucider la tentative d'appel du 22 juin 2015 dont il n'avait pas eu connaissance et non pour s'enquérir du suivi de sa postulation, l'emploi ayant de toute manière déjà été attribué. On ne peut donc tirer aucun argument de cet appel du point de vue du comportement du recourant.

Ainsi, il apparaît qu'en l'espèce le comportement du recourant ne peut être qualifié de violation de l'obligation d'accepter un emploi convenable. C'est donc à tort que l'intimé a sanctionné l'assuré en le suspendant de son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 31 jours.

c) Vu ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres arguments du recourant, notamment ceux ayant trait au caractère convenable de l'emploi litigieux.

6. a) En définitive, le recours doit être admis et la décision sur opposition attaquée annulée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA).

c) Le recourant obtenant gain de cause avec l'assistance d'un mandataire professionnel, il a droit à des dépens dont le montant, à la charge de l'intimé, est arrêté, compte tenu de la difficulté de la cause et des écritures au dossier, à 2'000 fr., TVA comprise.

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

- I.** Le recours est admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 11 décembre 2015 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est annulée.
- III.** L'intimé versera au recourant une indemnité de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens.
- IV.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Michael Stauffacher, avocat à Lausanne (pour le recourant),
- Service de l'emploi, Instance juridique chômage, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne,

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 :