

VD_FINDINFO Arrêt / 2023 / 400 vom 28. August 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-08-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2023__400

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2023 / 400 du 28 août 2023

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2023 / 400 del 28 agosto 2023

Regeste

REFUS D'UN TRAVAIL CONVENABLE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, FAUTE GRAVE, REJET DE LA DEMANDE, CONCOURS DE MOTIFS DE SUSPENSION, RÉPÉTITION{ACTIVITÉ} | 17 al. 1 LACI, 17 al. 3 LACI, 30 al. 1 let. d LACI, 30 al. 3 LACI, 27 al. 1 LPGA, 45 al. 3 let. c OACI, 45 al. 4 let. b OACI, 45 al. 5 OACI

Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour des assurances sociales Arrêt / 2023 / 400

REFUS D'UN TRAVAIL CONVENABLE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, FAUTE GRAVE, REJET DE LA DEMANDE, CONCOURS DE MOTIFS DE SUSPENSION, RÉPÉTITION{ACTIVITÉ} | 17 al. 1 LACI, 17 al. 3 LACI, 30 al. 1 let. d LACI, 30 al. 3 LACI, 27 al. 1 LPGA, 45 al. 3 let. c OACI, 45 al. 4 let. b OACI, 45 al. 5 OACI

TRIBUNAL CANTONAL ACH 19/23 - 92/2023 ZQ23.008444 COUR DES

ASSURANCES SOCIALES _____ Arrêt

du 28 août 2023 _____ Composition : Mme Berberat , juge unique

Greffière : Mme Girod ***** Cause pendante entre : C. _____ , à [...],

recourant, en personne, et Direction générale de l'emploi et du marché du travail , à

Lausanne, intimée. _____ Art. 27 al. 1 LPGA ; art. 17 al. 1 et 3, art. 30 al. 1 let.

d, al. 3 et 3 bis LACI ; art. 45 al. 3 let. c, al. 4 let. b et al. 5 OACI. E n f a i t : A. a)

C. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], s'est inscrit le 27 août 2021 en

tant que demandeur d'emploi à 100 % auprès de l'Office régional de placement de [...]

(ci-après : l'ORP), en sollicitant l'octroi d'indemnités de chômage dès le 1 er septembre

2021. Auparavant, il a travaillé du 1 er février 2020 au 31 août 2021 en qualité d'ouvrier

auprès de R. _____ Sàrl à [...]. Un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur

pour la période du 1 er septembre 2021 au 31 août 2023. Le 20 octobre 2021, l'assuré a reçu

une proposition d'emploi pour laquelle il devait soumettre sa candidature, par courriel ou

par téléphone, jusqu'au 22 octobre 2021. Il ressort du procès-verbal d'entretien de conseil

du 31 janvier 2022 que sa conseillère en personnel l'a interpellé pour connaître le sort de

l'assignation précitée. Dans l'hypothèse où il n'avait pas postulé, elle l'a informé qu'un

avertissement serait prononcé et qu'il risquait des sanctions s'il ne suivait pas les directives

reçues de l'ORP. L'intéressé a reçu une nouvelle proposition d'emploi le 31 mai 2022, à

laquelle il était invité à postuler jusqu'au 2 juin 2022, ce qu'il a fait dans le délai imparti. b)

Le 6 juillet 2022, l'ORP a adressé à l'assuré une proposition d'emploi concernant un poste à

durée indéterminée en qualité de chauffeur à 100 % auprès de S. _____ AG, succursale

de [...]. Il était précisé que l'offre de services devait être adressée par courrier électronique

jusqu'au 8 juillet 2022. Par proposition d'emploi du même jour, l'ORP a également enjoint

l'assuré à adresser, jusqu'au 8 juillet 2022, sa candidature par courriel pour un poste de chauffeur livreur à 37.5 % auprès de la Ville de [...], pour une durée déterminée courant du 22 août au 31 décembre 2022. Les offres de services relatives à ces deux propositions d'emploi ne figurant pas dans le formulaire de recherches personnelles effectuées par l'assuré au mois de juillet 2022, sa conseillère en personnel a retranscrit dans le procès-verbal d'entretien de conseil du 22 août 2022 que l'intéressé ne semblait pas se souvenir de celles-ci. Elle lui a alors recommandé de procéder aux vérifications requises, tout en l'informant du risque de sanctions importantes en cas d'omission de postulation. Par courriel du 23 août 2022, l'assuré a indiqué à sa conseillère en personnel qu'il avait bien reçu un courriel le 6 juillet 2022, dont il avait pris connaissance sur son portable le jour même au cours de leur entretien de conseil. En raison de sa mauvaise compréhension de la langue française, le sens de cet envoi, dont il n'avait pas vu la pièce jointe, lui avait cependant échappé. Comme ils s'étaient, au cours de l'entretien précité, entretenus de son inscription à un cours en qualité de chauffeur, il avait pensé à tort que ce courriel concernait cette mesure lorsqu'il l'avait reçu. Il a enfin précisé que les propositions d'emploi lui parvenaient d'ordinaire par courrier et qu'il bénéficiait dans ce cadre de l'aide de son épouse. Sa conseillère en personnel lui a répondu par courriel du même jour qu'il importait qu'il la contacte avant l'échéance fixée en cas d'incompréhension et qu'elle était malheureusement impuissante à ce stade. Elle lui a précisé qu'il recevrait deux courriers lui permettant de fournir des explications. Dans un nouveau courriel du 24 août 2022, l'assuré a imploré sa conseillère en personnel de reconsidérer la situation. Il s'est étonné de devoir être sanctionné pour avoir mal lu un courriel, l'erreur étant humaine. Il a précisé que la situation serait différente s'il avait reçu les assignations par pli postal. Par retour de courriel du même jour, sa conseillère en personnel lui a notamment répondu qu'il pourrait « faire recours à la décision et exprimer [son] point de vue ». Elle lui a en outre rappelé qu'ils avaient déjà été confrontés au même problème en octobre 2021. Par courriers du 26 août 2022, l'ORP a accordé à l'assuré un délai de dix jours pour se déterminer au sujet de ses refus d'emploi convenable, tout en le rendant attentif que ces faits pouvaient constituer une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et conduire à une suspension de son droit aux indemnités. L'assuré s'est déterminé par un courrier du 5 septembre 2022 rédigé en italien, à réception duquel l'ORP lui a imparti un nouveau délai au 17 septembre 2022 pour lui communiquer une version française de sa missive. Par nouveau courrier du 16 septembre 2022, l'assuré a pour l'essentiel réitéré les explications données à sa conseillère en personnel. N'ayant pas vu les pièces jointes au courriel de cette dernière, il avait attendu l'aide de sa famille, étant précisé que son épouse travaillait souvent à l'étranger. Il a rappelé que les propositions d'emploi lui parvenaient d'ordinaire par courrier postal. Contestant avoir refusé celles-ci, il a expliqué qu'à l'instar du premier événement mentionné par sa conseillère en personnel, le problème résidait dans sa mauvaise compréhension du français. Une décision de sanction le mettrait dans une situation trop difficile sur les plans économique et psychologique, notamment en raison de ses obligations financières à l'égard de ses deux fils, âgés de [...] et [...] ans, tous deux étudiants à [...]. Par décision du 28 octobre 2022, l'ORP a suspendu l'assuré dans son droit aux indemnités de chômage pour une durée de quarante-six jours dès le 9 juillet 2022, motif pris de son refus des deux emplois convenables précités. Il était précisé que, dans des cas similaires, la règle prévoyait le cumul de sanctions de trente et un et de quarante-six jours. En l'espèce cependant, en application du principe de proportionnalité, l'office prononçait, à titre exceptionnel, une décision unique de suspension à l'encontre des deux fautes graves commises par l'intéressé.

Ce dernier s'est opposé à cette décision le 18 novembre 2022, concluant à son annulation. Reprenant les explications qu'il avait communiquées précédemment, il a fait valoir qu'il n'avait pas sciemment refusé ces deux emplois et que le sanctionner en raison d'une incompréhension linguistique violait son droit fondamental à un procès équitable. En tout état de cause, la durée de la suspension était disproportionnée compte tenu de ses antécédents. Par décision sur opposition du 8 février 2023, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée) a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision entreprise. S'agissant du principe de la sanction, elle a souligné que le fait de ne pas transmettre de candidature pour un poste assigné par l'ORP constituait un refus d'emploi. Quant à la quotité de la sanction, la DGEM a considéré que l'ORP avait à juste titre retenu que les manquements procédaient d'une volonté unique de l'assuré et se trouvaient dans un rapport étroit de connexité matérielle et temporelle. Ainsi, en prononçant une décision de suspension d'une durée de quarante-six jours, l'ORP avait correctement tenu compte de l'ensemble des circonstances. B. Par acte du 24 février 2023, C. _____ a formé recours auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition précitée. Reprenant son argumentation sur opposition, il a conclu à l'annulation de la décision sur opposition du 8 février 2023. Par réponse du 14 avril 2023, la DGEM a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision sur opposition entreprise. E n d r o i t : 1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA). b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Le litige porte sur le bienfondé de la décision de suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de quarante-six jours à compter du 9 juillet 2022, en raison de son refus de deux emplois réputés convenables. 3. a) Aux termes de l'art. 17 al. 1, première et deuxième phrases, 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. A cet effet, il est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3, première phrase, LACI). b) Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs, qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage et d'éviter le chômage (ATF 124 V 225 consid. 2b et les références ; TF 8C_683/2021 du 13 juillet 2022 consid. 3.3.3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI). Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à

une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 OACI). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que la personne assurée aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre la personne assurée, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 125 V 197 consid. 6a). c) Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment en refusant un travail convenable. Cette éventualité est réalisée non seulement lorsque la personne assurée refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsqu'elle 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 122 V 34 consid. 3 ; TF 8C_756/2020 du 3 août 2021 consid. 3.1 et les références). 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 (Boris Rubin, op. cit., n° 66 ad art. 30 LACI). 4. a) En vertu de l'art. 27 LPGA, dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales, notamment les caisses de chômage et les ORP (cf. art. 76 al. 1 let. a et c LACI), sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations. Les conseillers ORP ont ainsi en particulier l'obligation d'attirer l'attention de la personne intéressée sur le fait que son comportement pourrait mettre en péril la réalisation de l'une des conditions du droit aux prestations (ATF 131 V 472 consid. 4.3). Toutefois, certains devoirs, tels que celui de rechercher un emploi avant l'inscription au chômage ou celui d'accepter immédiatement tout emploi convenable, sont si notoires et évidents, que leur violation est passible d'une sanction même en l'absence de renseignement à ce propos (DTA 1980 p. 180 ; Boris Rubin, op. cit., n° 11 ad art. 16 LACI, n° 61 ad art. 17 LACI et n° 63 ad art. 30 LACI). b) La liberté de la langue est garantie en tant que droit fondamental (cf. art. 18 Cst. [Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101]) et nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de sa langue (cf. art. 8 al. 2 Cst.). Dans les rapports avec les autorités, notre Haute Cour a toutefois eu l'occasion de préciser que la liberté de la langue est limitée par le principe de la langue officielle (cf. art. 70 al. 2, 1^{ère} phrase, Cst. ; ATF 127 V 219 consid. 2b/aa). Ainsi, les organes d'exécution de l'assurance-chômage peuvent communiquer les renseignements et conseils dans la langue officielle du canton concerné, sans avoir à les traduire, les éventuels déficits en matière d'intégration linguistique étant assumés par les administrés (Boris Rubin, op. cit., n° 55 ad art. 17 LACI). 5. Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références). 6. a) En l'espèce, il est constant que le recourant a été assigné à deux emplois en date du 6 juillet 2022, pour lesquels il n'a pas soumis sa candidature. Le recourant ne fait pas valoir que ces emplois n'étaient pas convenables et rien ne permet au demeurant de le considérer. Ce faisant, le recourant a violé ses devoirs à l'égard de

l'assurance-chômage, comportement susceptible de donner lieu à une suspension de son droit à l'indemnité. b) Le recourant conteste avoir intentionnellement refusé les emplois en question, alléguant qu'il n'avait pas compris ce qui était attendu de lui, compte tenu de son faible niveau de français. Selon lui, en ne s'assurant pas de sa compréhension de ses obligations, l'ORP aurait notamment violé son droit à un procès équitable. Ce raisonnement ne peut être suivi. En effet, les informations figurant sur les propositions d'emplois transmises au recourant le 6 juillet 2022 indiquaient clairement le délai dans lequel celui-ci devait adresser ses offres de services. Elles comportaient l'avertissement usuel, au sens des art. 16 et 30 al. 1 LACI, selon lequel il avait l'obligation d'accepter immédiatement tout travail convenable, sous peine de sanction dans son droit aux indemnités, singulièrement s'il ne remettait pas un dossier adéquat et complet ou ne respectait pas le délai de postulation. Partant, on ne peut admettre qu'il n'avait pas été suffisamment renseigné sur les conséquences encourues en cas de non-respect de ses devoirs. En tout état de cause, au regard de la jurisprudence précitée (cf. consid. 4 ci-dessus), force est de constater qu'une sanction demeurerait en principe justifiée, même si le recourant n'avait pas reçu la moindre information concernant son obligation d'accepter tout emploi convenable. Au surplus, le français étant la langue officielle du canton de Vaud (cf. art. 3 Cst-VD [Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003]), il ne peut pas être reproché à l'ORP de ne communiquer avec le recourant qu'en français, sans procéder à une traduction des informations transmises. En cas d'incompréhension, il incombait au contraire au recourant d'entreprendre toute démarche nécessaire, singulièrement en interpellant sa conseillère en personnel ou en ayant recours à l'aide de proches – étant précisé que son épouse et ses deux fils adultes, étudiants à [...], sont francophones –, afin qu'il puisse se conformer à ses devoirs dans les délais impartis. Qui plus est, il convient de relever avec l'intimée que l'intéressé avait déjà reçu plusieurs propositions d'emplois depuis son inscription au chômage, si bien qu'il ne pouvait ignorer ce qui était attendu de lui dans un tel contexte. Tel qu'il le reconnaît lui-même, le recourant avait d'ailleurs déjà rencontré un problème de même nature quelques mois auparavant. En cette occasion, il ressort du dossier produit qu'il avait été dûment averti de ce qu'il risquait des sanctions s'il ne suivait pas les directives reçues de l'ORP (cf. procès-verbal d'entretien du 31 janvier 2022). Enfin, les propositions d'emplois lui étant valablement parvenues, le recourant ne peut rien tirer du fait qu'elles lui étaient d'ordinaire adressées par pli postal. c) Compte tenu de ce qui précède, les arguments du recourant sont mal fondés. Ainsi et à l'instar de l'intimée, il y a lieu de retenir qu'en ne postulant pas aux emplois assignés, le recourant a commis des manquements assimilables à des refus d'emploi. De tels comportements justifient donc la suspension de son droit à l'indemnité de chômage sur la base de l'art. 30 al. 1 let. d LACI. 7. La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Conformément à l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c). Aux termes de l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou qu'il refuse un emploi réputé convenable. Un motif valable peut être lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.3.3 ; TF 8C_650/2017 du 25 juin 2018 consid. 7.1 ; TF 8C_268/2017 du 17 août 2017 consid. 4.1). Toutefois,

l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (TFA C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Ainsi, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Rubin, op. cit., n° 117 ad art. 30). 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 137 V 71 consid. 5.1 et 5.2 ; TF 8C_747/2019 du 20 mars 2019 consid. 4.2 et 4.3). Aux termes de l'art. 45 al. 5 OACI, si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence (première phrase). Les suspensions subies pendant les deux dernières années sont prises en compte dans le calcul de la prolongation (seconde phrase).

b) La suspension du droit à l'indemnité de chômage prévue à l'art. 30 LACI n'a pas un caractère pénal. Elle constitue une sanction de droit administratif destinée à combattre les abus en matière d'assurance-chômage. Comme telle, cette mesure peut être prononcée de manière répétée, sans que soit applicable l'art. 49 CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311.1 ; ATF 123 V 150 consid. 1c p. 151). Plusieurs mesures de suspension distinctes peuvent ainsi être prononcées, sauf – et exceptionnellement – présence de manquements qui procèdent d'une volonté unique et qui, se trouvant dans un rapport étroit de connexité matérielle et temporelle, apparaissent comme l'expression d'un seul et même comportement (TF 8C_306/2008 du 26 septembre 2008 consid. 3.2). Une telle situation peut notamment se produire lorsqu'un assuré refuse plusieurs emplois convenables le même jour, pour le même motif et sur la base d'une volonté unique (TF 8C_211/2022 du 7 septembre 2022 consid. 4.3.1 et les références ; TF 8C_306/2008 précité consid. 3.2 ; TFA C 196/02 du 23 avril 2003 consid. 4). c) En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D79). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ceux-ci lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence). En cas de refus d'un emploi d'une durée déterminée de quatre mois, le barème qualifie la faute de moyenne à grave et arrête une suspension de vingt-sept à trente-quatre jours en cas de premier refus, durée majorée de 50 % en cas de deuxième refus (Bulletin LACI IC, D79/2.A.7 et 2.A.10). S'agissant de refus d'emploi convenable à durée indéterminée, le barème rappelle qu'il s'agit d'une faute grave et indique une durée de suspension de trente et un à quarante-cinq jours en cas de premier refus, respectivement de quarante-six à soixante jours en cas de deuxième refus (Bulletin LACI IC, D79/2.B.1 et 2.B.2). d) En l'espèce, l'intimée a retenu une faute grave, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. b OACI en cas de refus d'emploi réputé convenable sans motif valable. Il n'y a pas lieu de s'écarter de cette appréciation, l'absence de faute grave ne pouvant être admise que restrictivement selon la jurisprudence. En outre, l'intimée n'a, à juste titre, prononcé qu'une seule décision sanctionnant les manquements du recourant. L'on peut en effet retenir une unité de volonté et d'action, puisque les deux propositions d'emplois convenables, qui lui ont été adressées le même jour par un seul courriel et pour lesquelles le recourant devait présenter sa candidature au plus tard pour la même date, ont été refusées le même jour par le même comportement fautif. Il ne ressort pas du dossier produit qu'une

décision de sanction ait été rendue à la suite de la proposition d'emploi du mois d'octobre 2021, pour laquelle on ignore si le recourant a offert ses services. En tout état de cause, et bien que les manquements du mois de juillet 2022 procèdent d'une volonté unique, il n'en demeure pas moins qu'ils concernaient deux propositions d'emploi. Dans ces conditions, l'intimée n'a pas fait un usage critiquable de son pouvoir d'appréciation en considérant qu'il s'agissait de manquements répétés, par lesquels le recourant a renoncé à deux possibilités éventuelles d'engagement. Par conséquent, une sanction de quarante-six jours de suspension, soit le minimum prévu par le barème lors d'un second refus d'emploi, même si l'un des deux emplois proposés l'était pour une durée déterminée de quatre mois (cf. consid. 7c, deuxième paragraphe supra), n'apparaît pas disproportionnée au regard de l'ensemble des circonstances. La quotité de la suspension ne prête ainsi pas davantage le flanc à la critique.

8. a) En conclusion, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition entreprise confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPG), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPG ; ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 8 février 2023 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique :

La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ C._____, ■ Direction générale de l'emploi et du marché du travail, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). La greffière :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.