

# VD\_FINDINFO Arrêt / 2025 / 157 vom 3. März 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-03-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Arr\\_t\\_\\_\\_2025\\_\\_\\_157](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t___2025___157)

FR: VD\_FINDINFO Arrêt / 2025 / 157 du 3 mars 2025

IT: VD\_FINDINFO Arrêt / 2025 / 157 del 3 marzo 2025

## Regeste

REJET DE LA DEMANDE, AC, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, REFUS D'UN TRAVAIL CONVENABLE | 16 al. 1 LACI, 16 al. 2 let. b LACI, 17 al. 1 LACI, 17 al. 3 LACI, 30 al. 1 let. d LACI, 45 al. 3 let. c OACI, 45 al. 4 let. b OACI

## Erwägungen

### E. 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 que l'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. A cet effet, il est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3, première phrase, LACI). b) 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). Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (TF C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3). La suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est toutefois pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré des devoirs qui sont le corollaire de son droit à l'indemnité de chômage, soit en particulier des devoirs posés par l'art. 17 LACI (TF 8C\_339/2016 du 29 juin 2016 consid. 2.1 ; TF 8C\_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2 ; TFA C 152/01 arrêt du 21 février 2002 consid. 4). 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. Est assimilé à un refus d'emploi convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (ATF 122 V 34 consid. 3b ; TF C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3 ; TF C 136/06 du 16 mai 2007 consid. 3 et les références citées). A cet égard, l'assignation doit être rédigée de manière à ce que le caractère officiel et obligatoire de l'injonction qu'elle contient ne puisse prêter à confusion (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 61 ad art. 30 LACI). 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 122 V 34 consid. 3 ; TF 8C\_756/2020 du 3 août 2021 consid. 3.1 et les références citées ; TF 8C\_865/2014 du 17 mars 2015 consid. 3 ; 8C\_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les références citées). 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, ou qu'il ne déclare pas expressément, lors de l'entrevue avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (TF 8C\_476/2012 du 23 janvier 2013 consid. 2 ; 8C\_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 4.2 ; TFA C 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 4 et les références citées ; cf. Rubin, op. cit., n° 66 ad art. 30 LACI et les références citées). c) La notion de travail convenable est définie a contrario à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable tout travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b). Seuls les emplois ne répondant pas aux critères d'admissibilité mentionnés à l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés sans qu'il puisse y avoir de sanction (ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées). Le fait qu'un emploi ne corresponde pas aux qualifications, aux prétentions salariales ou aux vœux professionnels d'une personne assurée n'autorise pas encore celle-ci à refuser cette opportunité de travail ; il appartient à la personne assurée d'accepter un tel poste jusqu'à ce qu'elle en trouve un qui corresponde mieux à ses attentes (TF 8C\_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1 et les références citées). L'art. 16 al. 2 let. b LACI vise essentiellement à permettre aux assurés de refuser les postes qui exigent des aptitudes physiques, mentales et professionnelles supérieures à celles qu'ils possèdent. Le fait d'exiger qu'un travail tienne raisonnablement compte des aptitudes a également pour but que la personne assurée soit en mesure d'exercer correctement le travail proposé, sans courir le risque que l'employeur voie ses attentes déçues et mette un terme aux rapports de travail (TF 8C\_364/2021 du 17 novembre 2021 consid. 2.2).

#### **E. 4**

Il convient d'abord d'examiner le caractère convenable de l'emploi assigné à l'assuré par l'ORP auprès de [...], au regard des critères posés par l'art. 16 LACI. a) L'intimée retient à cet égard que le poste assigné était convenable dès lors que le recourant disposait des compétences requises pour celui-ci et que les arguments avancés par le recourant pour justifier de ne pas avoir donné suite à l'assignation ne sont pas convaincants. Le recourant conteste ce point de vue, faisant valoir que les exigences du poste excédaient ses qualifications et ne pouvait ainsi pas être réputé convenable, de sorte qu'il n'avait commis aucune faute justifiant une sanction. b) En l'occurrence, il y a lieu de constater que le poste assigné est en adéquation avec les compétences professionnelles acquises par le recourant, puisqu'il s'agit d'un emploi similaire à ceux qu'il occupait précédemment auprès de différents employeurs. Il est titulaire d'un Bachelor en informatique d'une haute école spécialisée ainsi que d'autres formations certifiantes et avait donc acquis, durant sa formation, les compétences requises dans cette branche. Par ailleurs, l'assuré jouit d'une longue expérience dans le domaine de l'informatique pouvant être qualifiée d'utile à l'emploi assigné. Bien que le poste assigné par l'ORP s'intitule « chef de programme/projets complexes » et que la description du poste porte les mentions « expérience confirmée dans la gestion de projet informatique, et de conduite de projets complexes et d'envergure (environnements complexes, parties prenantes multiples, enjeux politiques et périmètre important) » et « Master en informatique, Master en système

d'information ou titre jugé équivalent souhaité », il ne ressort cependant pas de la proposition d'emploi que le poste exigeait expressément un Master ou l'expérience précitée. De même, l'annonce évalue une « certification IPMA, PMI ou équivalent », la « maîtrise d'une méthode Agile », ou les « connaissances du domaine de l'administration publique », comme étant « un plus », « un atout » ou « souhaité ». En définitive, le seul critère qualifié d'« exigé » est une « certification HERMES », dont le recourant peut se prévaloir (cf. attestation du 9 juin 2022 de l'[...]). On pouvait dès lors attendre du recourant qu'il tente sa chance en répondant à cette offre, conformément à son obligation de rechercher un emploi, si besoin en dehors de ses champs de prédilection (art. 17 al. 1, deuxième phrase, LACI), ce d'autant plus qu'il était inscrit au chômage depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023 déjà. Par ailleurs, il appartient à l'employeur potentiel de déterminer si le parcours ou la formation de l'intéressé était susceptible de satisfaire les exigences du poste, cela en fonction de la candidature qu'il lui aurait soumise ou d'un éventuel entretien d'embauche. Il n'appartenait ainsi pas au recourant d'exclure l'adéquation de son profil au poste assigné sur la seule base de la proposition d'emploi fournie par l'ORP. c) Le recourant fait encore valoir que son comportement aurait démontré un certain respect des règles de l'assurance-chômage, car il avait immédiatement fait comprendre à son conseiller qu'il ne correspondait pas au poste assigné, car il avait donné suite à une autre assignation qui correspondait à son profil et, en outre, car il avait toujours effectué ses recherches d'emploi avec sérieux. En l'occurrence, cette argumentation doit d'emblée être écartée. Il ressort en effet du dossier que l'assuré a été sanctionné à de nombreuses reprises pour des recherches d'emploi insuffisantes. Enfin, le fait qu'il ait donné suite à une autre assignation de l'ORP ne lui donnait pas le droit d'y renoncer s'agissant de l'assignation litigieuse. d) Au vu de ce qui précède, le comportement du recourant consiste en un refus d'emploi convenable qui doit être sanctionné.

## **E. 5**

Le refus d'un emploi convenable sanctionnable étant constaté, il reste à qualifier la faute, puis à prononcer la quotité de la suspension. a) Aux termes de 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). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation et le juge n'intervient qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 2). Autrement dit, en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C\_285/2011 du 22 août 2011, consid. 3.1 ; cf. également Rubin, op. cit., n° 110 ad art. 30). 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 (let. a), ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). 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 ces organes d'exécution 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 du recourant au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C\_708/2019 du 10 janvier 2020 consid. 4.1 et la référence citée). 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. b) En l'espèce, l'intimée a considéré que le comportement du recourant devait être qualifié de faute grave, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. b OACI en cas de refus d'un emploi réputé convenable sans motif valable. Elle a retenu une sanction de trente-et-un jours de suspension, conforme à la quotité minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute grave et correspondant à la quotité minimale prévue par le barème du SECO (cf. Directive LACI IC, D79/2.B) en cas d'un premier refus d'un emploi convenable à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même. Pour le surplus, les griefs – mal fondés – précédemment examinés (cf. consid. 4 supra) ne sont pas de nature à atténuer le degré de la faute. Il en va ainsi notamment de l'argument de l'assuré tendant à faire admettre que son profil ne correspondait aux exigences du poste assigné, étant rappelé par ailleurs que, selon la jurisprudence, les faibles chances d'obtenir un poste ne constituent pas un motif valable (TF C 143/04 du 22 octobre 2004). Le recourant avait ainsi l'obligation de donner suite à la proposition d'emploi de l'ORP, afin de respecter son devoir de mettre un terme au chômage dans les plus brefs délais. Etant donné que le recourant n'apporte aucune circonstance particulière, tant subjective qu'objective, qui permettrait de qualifier sa faute de moyenne ou légère, il n'y a aucun motif susceptible de fonder une sanction inférieure au minimum de trente-et-un jours prévu pour une faute grave. c) En définitive, la sanction de trente-et-un jours de suspension retenue par l'intimée ne prête pas le flanc à la critique au vu des circonstances concrètes et doit être confirmée.

## **E. 6**

a) En conclusion, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition querellée confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA), ni d'allouer de dépens au recourant qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans le concours d'un mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 7 octobre 2024 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 : Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ D. \_\_\_\_\_, ■ 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). Le greffier :

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