

VD_GERICHTE ZQ16.039878 vom 15. Februar 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-02-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ16.039878

FR: VD_GERICHTE ZQ16.039878 du 15 février 2017

IT: VD_GERICHTE ZQ16.039878 del 15 febbraio 2017

Erwägungen

E. 11

Le temps consacré à ces activités (occupation principale, démarches administratives, formation et perfectionnement, prospection, etc.) ? 11) Le temps que je consacre à G. _____ SA est de 1 à 2 heures par semaine et le temps que je consacre à mon mandat politique est variable mais en moyenne il est de 8 heures / semaine (en dehors des heures de travail, à partir de 18h). [...]

E. 13

Comment vous comptez concilier vos activités avec une activité salariée ? 13) Un travail jusqu'à un taux de 80% ne me pose aucun problème par rapport à mes activités décrites au point 10 (ndlr : mandat auprès de G. _____ SA et mandat politique). [...] 28. Etes-vous disposé à renoncer à votre mandat politique pour la prise d'une activité salariée à 100% ? 28) Cela se fera automatiquement si mon nouveau travail m'amène à devoir quitter la commune de [...], [...].” Selon le procès-verbal d'entretien du 12 mai 2015 avec sa conseillère ORP, l'assuré effectuait également des recherches d'emploi à 100% car il était conscient du peu d'offres de travail dans son domaine au taux de 60%, ce que confirme les formulaires intitulés « Preuves des

- 4 - recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi » remis depuis lors par l'intéressé dans le cadre du contrôle de son chômage. Il s'est aussi régulièrement vu assigner par l'ORP des propositions d'emploi pour des postes à plein temps. Ainsi, le 6 avril 2016, l'ORP a assigné l'assuré à un poste de responsable commercial (H/F) à [...], proposé par l'intermédiaire de l'ORP de [...]. Cet emploi était disponible de suite et pour une durée indéterminée, au taux de 100% correspondant à un salaire mensuel de 6'500 francs. Les impératifs du poste consistaient en 3 à 5 ans minimum d'expérience professionnelle dans le secteur agro-alimentaire en tant que « key account manager » ou « senior account manager » ou « chef d'équipe commercial », de même que la maîtrise du français, de l'anglais et de l'allemand. L'assuré était tenu d'adresser son dossier de candidature, par courrier ou e-mail, dans un délai fixé au 8 avril 2016. Il était également dûment averti de son obligation de s'y conformer comme des conséquences sur son droit aux indemnités dans l'hypothèse d'une violation de cette obligation. Le même jour, l'assuré s'est vu assigner deux autres postes par l'ORP, le premier au titre de « NGO sector program officer » à un taux de 100%, le second en qualité de « project manager » à [...] à un taux de 80 à 100%. Le délai de postulation par courriel était fixé au 8 avril 2016 dans les deux cas. Ces trois propositions d'emploi lui ont été remises par sa conseillère ORP à la faveur de l'entretien du 6 avril 2016, de même qu'une assignation à des tests d'allemand afin de perfectionner ses connaissances en la matière. Il ressort de l'évaluation de ces tests, passés le 29 avril 2016, que le niveau de l'assuré atteignait « A1 – Top », au test informatisé [...] comme à l'examen oral. Il était indiqué sous la rubrique « remarques Test ORAL » de l'évaluation, un bon niveau avec des

bases à revoir et pratiquer

- 5 - ainsi qu'un vocabulaire à étoffer. Il était noté en outre une bonne accentuation et prononciation, l'examiné s'exprimant avec hésitation mais disposant d'une bonne compréhension orale. Dans un formulaire daté du 8 mai 2016, l'assuré a indiqué ne pas avoir présenté ses services pour le poste de responsable commercial, ceci au motif qu'il existait la contrainte essentielle de la maîtrise de la langue allemande. Par lettre du 12 mai 2016, l'ORP, section « Affaires juridiques », a sollicité les déterminations de l'assuré sur cette absence d'offre. Dans ses explications du 14 mai 2016, l'assuré a notamment observé que l'offre en cause mentionnait comme condition principale la maîtrise de l'allemand, laquelle lui faisait défaut, que sa conseillère ORP pouvait témoigner de sa volonté exprimée le 6 avril 2016 de reprendre un emploi, même à durée limitée, et qu'en l'occurrence, il s'était prémuni de la déception d'une réponse négative dès lors qu'il ne remplissait pas l'une des conditions principales requises. Il avait en revanche donné suite aux deux autres assignations communiquées le 6 avril 2016. Par décision du 23 mai 2016, l'ORP a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour trente-et-un jours à compter du 9 avril 2016, en se fondant sur l'art. 30 al. 1 let. d LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0). Il était indiqué que l'emploi assigné en qualité de responsable commercial (H/F) le 6 avril 2016 correspondait aux capacités professionnelles de l'intéressé et était convenable à tout point de vue, de sorte qu'une suspension devait être prononcée. Le 1er juin 2016, l'assuré s'est opposé à cette décision dont il demandait l'annulation. Précisant n'avoir jamais refusé un quelconque travail jusqu'alors et avoir accepté de postuler à des postes à plein temps, il n'avait pas donné suite à l'offre en question dès lors qu'il ne remplissait pas une des conditions de postulation, à savoir parler l'allemand. Selon lui,

- 6 - cette appréciation était partagée par sa conseillère personnelle qui aurait admis qu'elle n'aurait pas dû l'assigner à un emploi dont il ne remplissait pas les prérequis. Il critiquait enfin l'appréciation de l'autorité en rappelant qu'inscrit au chômage à un taux de 60%, il n'était pas tenu de rechercher ou accepter des emplois à plein temps. Par décision sur opposition du 9 août 2016, le SDE a confirmé la décision de l'ORP du 23 mai 2016, retenant en particulier qu'il ressortait du dossier de l'assuré que malgré son inscription à 60%, celui-ci effectuait des recherches d'emploi « majoritairement à plein temps » et avait répondu à de nombreuses assignations pour des postes à 100%. Il considérait de plus qu'il n'appartient pas à l'assuré de décider que sa candidature ne serait pas retenue quand bien même celui-ci ne remplissait pas entièrement les prérequis d'un emploi. Il était au demeurant au courant que les employeurs fixent des critères de sélection élevés tout en sachant qu'ils ne pourraient sûrement pas être totalement remplis. Cela étant, l'opposant aurait dû transmettre son dossier de candidature quand bien même il ne parlait pas l'allemand. Enfin, il ne ressortait pas du dossier que la conseillère ORP aurait indiqué à l'intéressé qu'elle n'aurait pas dû lui fournir l'assignation litigieuse dès lors qu'il ne remplissait pas l'entier des prérequis. Estimant que l'assuré avait manqué l'occasion de conclure un contrat de travail par sa propre faute, le SDE soulignait de plus l'absence d'élément susceptible de douter du caractère convenable de l'emploi assigné. B. Par acte déposé le 8 septembre 2016, J. _____ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée en concluant à son annulation. Répétant que sa conseillère personnelle avait confirmé lors de l'entretien du 18 mai 2015 qu'elle n'aurait pas dû l'assigner à un emploi dont il ne remplissait pas les

prérequis, il soutient que l'obligation d'accepter un travail convenable fondée sur l'art. 16 al. 1 LACI vaut pour les postes présentant un taux d'activité équivalant au taux de chômage, soit pour lui 60%. Il précise avoir démontré sa volonté de diminuer le dommage en acceptant de postuler à des offres présentant un taux d'activité supérieur à 60%. Il

- 7 - s'étonne enfin que sa conseillère ORP n'ait pas été consultée par l'intimé avant qu'il ne rende sa décision. Dans sa réponse du 6 octobre 2016, le SDE conclut au rejet du recours et à la confirmation de la décision querellée. Par réplique du 27 octobre 2016, le recourant maintient sa requête tendant à l'audition de sa conseillère ORP et sa conclusion en annulation de la décision querellée. Il reproche au SDE d'avoir fait abstraction de ses réponses au questionnaire d'aptitude au placement et, en relation avec son taux de disponibilité, de ne pas lui avoir signifié que sa flexibilité en matière de taux lui enlevait le droit de « ne pas accepter n'importe quel emploi ». Il conteste par ailleurs toute volonté d'aggraver le préjudice, rappelant avoir postulé pour deux emplois à plein temps. Dans sa duplique du 15 novembre 2016, le service intimé maintient ses conclusions. Il observe en particulier que la postulation du recourant à deux autres emplois assignés ne change rien à son obligation de présenter sa candidature à toutes les assignations remises par l'ORP. Le SDE souligne par ailleurs que la procédure de sanction fait suite à un avis de la conseillère ORP du recourant, laquelle soutient par conséquent le prononcé de la sanction. E n d r o i t :
1. a) Sauf dérogation expresse, 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 l'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI). 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]). Le recours doit être

- 8 - déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA). La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du total du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). b) Le recours a été formé en temps utile compte tenu des fêtes estivales (cf. art. 38 al. 4 let. b LPGA) et dans le respect des formalités prévues par la loi (cf. art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable. 2. a) En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement, d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. La décision détermine ainsi l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours (ATF 134 V 418 consid. 5.2.1). Les conclusions du recours déterminent, dans le cadre de l'objet de la contestation, le rapport juridique qui reste litigieux (objet du litige). Selon cette définition, l'objet de la contestation et l'objet du litige coïncident souvent. Ils sont identiques si la décision administrative est attaquée dans son ensemble. En revanche, lorsque le recours ne porte que sur une partie des rapports juridiques déterminés par la décision, les rapports juridiques non contestés sont certes compris dans l'objet de la contestation, mais pas dans l'objet du litige (ATF 125 V 413 consid. 1b et 2 avec les

références citées ; Ulrich MEYER/Isabel VON ZWEHL, L'objet du litige en procédure de droit administratif fédéral, in : Mélanges en l'honneur de Pierre Moor, Berne 2005, p. 440).

- 9 - Les différents aspects de la motivation d'une décision font partie de l'objet du litige sur lequel le juge peut être appelé à se prononcer, quand bien même ils ne seraient pas formellement contestés, pour autant que cette motivation concerne l'un des rapports juridiques tranchés dans le dispositif de la décision et contestés par le recourant. Le tribunal ne se prononce toutefois sur les éléments qui forment l'objet du litige, mais qui n'ont pas été contestés, que s'il a des motifs suffisants de le faire en raison des allégations des parties ou d'autres indices ressortant du dossier (ATF 125 V 413 cité et 110 V 48 consid. 4a in fine ; MEYER/VON ZWEHL, op. cit., p. 443 ss.). b) En l'espèce, l'objet du litige porte sur le point de savoir si l'intimé était fondé à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de trente-et-un jours au motif qu'il avait refusé un emploi convenable. 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 de travail compétent, entreprendre tout ce que l'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. L'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3 LACI). b) L'art. 16 LACI prévoit que l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (al. 1). L'alinéa 2 de cette disposition énumère une série de cas dans lesquels un travail n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté. N'est notamment pas réputé convenable au sens de cette disposition tout travail qui 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).

- 10 - c) En vertu de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré est suspendu lorsqu'il n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable. 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). d) 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 ; TFA C 136/06 du 16 mai 2007 consid. 3 et les références citées). 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 (TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les arrêts cités). 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). Le seul fait qu'un emploi assigné ne correspond pas aux qualifications et aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser ou à faire échouer cette occasion de travail. Renoncer à un tel poste de transition, que l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre convenant mieux, n'est pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (TF 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1 et les références

citées).

- 11 - 4. En premier lieu, il convient d'apprécier si l'emploi de responsable commercial assigné le 6 avril 2016 était ou non convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. a) Dans la phase d'opposition, l'assuré a fait valoir que le poste assigné requérait la connaissance de la langue allemande, qualification qui constituait un obstacle à son engagement. Ce grief est dénué de pertinence. Le recourant maîtrisait quelques bases de cette langue au vu des résultats des tests imposés par l'ORP. Par ailleurs, le libellé de l'annonce ne donnait aucune indication quant au degré de connaissance requis, notamment quant à la titularité de l'un ou l'autre des diplômes largement reconnus en la matière tels que le Goethe-Zertifikat. L'ORP était certes conscient de ce que le degré de connaissance de l'assuré de la langue allemande pouvait limiter l'embauche. Il n'appartenait néanmoins pas au recourant de préjuger des exigences et attentes réelles de l'employeur potentiel en termes de connaissances linguistiques. Ainsi, l'emploi assigné ne saurait être considéré comme non convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI au seul motif que le candidat devait parler allemand. b) En relation avec le critère d'un travail convenable par rapport à la situation personnelle (art. 16 al. 2 let. c LACI), il sera d'office relevé que les activités accessoires du recourant, savoir son mandat de conseiller communal de [...] depuis 2011 et la tenue, depuis 2009, de dossiers liés à l'administration de G. _____ SA, pour l'heure inactive, n'auraient pas constitué un obstacle à la prise de l'emploi assigné de responsable commercial à plein temps. Il est en effet notoire que la charge de conseiller communal, dont le recourant précise qu'elle est toujours exercée postérieurement à 18h00 et en dehors des heures de travail, peut être assurée parallèlement à une activité à plein temps. Le recourant s'est au demeurant déclaré disposé à renoncer à son mandat politique dans l'hypothèse d'une proposition d'emploi à 100% l'obligeant à devoir quitter la commune de [...]. Enfin, le temps consacré à l'administration de G. _____ SA, soit une à deux heures hebdomadaires, est minime,

- 12 - aisément conciliable avec une activité professionnelle, d'autant qu'aucune contrainte horaire n'existe a priori, au vu de l'inactivité de la société. c) Le recourant se prévaut de son inscription en tant que demandeur d'emploi à un taux de 60% pour soutenir que l'acceptation d'un emploi convenable à un taux supérieur n'est pas exigible. Cet argument doit être écarté. En effet, les critères d'un travail non convenable sont énumérés exhaustivement à l'art 16 al. 2 LACI et le législateur n'a pas envisagé l'introduction d'un critère qualifiant de non convenable un emploi à un taux d'activité supérieur au taux d'indemnisation. Au demeurant, le recourant s'est dit prêt, dans le cadre de l'examen de son aptitude au placement, à accepter un travail jusqu'au taux de 80%, voire être également disposé à prendre un emploi à un taux de 100% s'avérant être une opportunité professionnelle. Il a concrétisé cette déclaration d'intention en postulant pour des postes à 100%, notamment pour les emplois de « NGO sector program officer » et « project manager » assignés simultanément à celui litigieux. Il pourrait être déduit a contrario que l'emploi litigieux assigné, outre l'exigence de la langue allemande, ne répondait pas aux aspirations personnelles du recourant. Or, des inclinations personnelles ne légitiment pas un refus d'emploi convenable. La jurisprudence dispose même qu'un tel emploi constitue un poste de transition dans l'attente d'une autre offre de travail répondant aux souhaits d'un assuré (consid. 3d ci-dessus). 5. Un assuré est apte au placement lorsqu'il est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qu'il est en mesure et en droit de le faire (art. 15 al. 1 LACI). L'aptitude au placement n'est pas sujette à fractionnement, en ce sens qu'il existerait des situations intermédiaires entre l'aptitude et

l'inaptitude au placement (par exemple une inaptitude "partielle") auxquelles la loi attacherait des conséquences particulières. Lorsqu'un assuré est disposé à n'accepter qu'un travail à temps partiel - jusqu'à concurrence au moins de

- 13 - 20 % d'un horaire de travail complet (cf. art. 5 OACI) -, il convient non pas d'admettre une aptitude au placement partielle pour une perte de travail de 100 %, mais à l'inverse, d'admettre purement et simplement l'aptitude au placement de l'intéressé dans le cadre d'une perte de travail partielle (ATF 136 V 95 consid. 5.1 p. 97 et les arrêts cités). C'est sous l'angle de la perte de travail à prendre en considération qu'il faut, le cas échéant, tenir compte du fait qu'un assuré au chômage ne peut ou ne veut pas travailler à plein temps (ATF 126 V 124 consid. 2 p.126). Cela étant, l'ORP était fondé à proposer au recourant des postes présentant un taux d'activité supérieur à 60% dès l'instant où son aptitude au placement était entière. 6. Le recourant fait encore grief aux organes de l'assurance-chômage de ne pas l'avoir renseigné sur le fait que sa flexibilité en matière de taux d'activité lui supprimait le droit de ne pas accepter n'importe quel emploi. a) L'art. 27 LPGA prévoit que dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1) et que chacun a le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations (al. 2, première phrase). Selon l'art. 19a al. 1 OACI, les organes d'exécution mentionnés à l'art. 76 al. 1 let. a à d LACI – parmi lesquels figurent les ORP et les caisses de chômage – renseignent les assurés sur leurs droits et obligations, notamment sur la procédure d'inscription et leur obligation de prévenir et d'abrégier le chômage. Le devoir de conseil de l'assureur social au sens de l'art. 27 al. 2 LPGA comprend 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. Les conseils ou renseignements portent sur les faits que la personne qui a besoin de

- 14 - conseils doit connaître pour pouvoir correctement user de ses droits et obligations dans une situation concrète face à l'assureur. Le devoir de conseil s'étend non seulement aux circonstances de fait déterminantes, mais également aux circonstances de nature juridique ; son contenu dépend de la situation concrète dans laquelle se trouve l'assuré, telle qu'elle est reconnaissable pour l'administration (ATF 131 V 472 consid. 4.3 ; TF 9C_865/2010 du 8 juin 2011 consid. 5.1). Les art. 27 LPGA et 19a OACI n'exigent toutefois pas que l'administration donne des réponses à toutes les questions théoriques possibles, et ce afin de ne pas submerger les assurés d'informations inutiles. Certains devoirs tels que celui de rechercher un emploi avant l'inscription au chômage ou celui d'accepter immédiatement tout emploi convenable sont notoires, de sorte qu'une sanction pour violation de ces devoirs peut être prononcée même en l'absence de renseignements à ce propos avant l'inscription à l'ORP. Par ailleurs, les assurés doivent solliciter les renseignements nécessaires lorsqu'ils peuvent raisonnablement penser qu'ils s'apprêtent à mettre leurs droits en péril. Dans le même sens, aucun devoir de renseigner ou de conseiller n'incombe à l'institution d'assurance tant qu'elle ne peut pas, en prêtant l'attention usuelle, reconnaître que la personne assurée compromet son droit aux prestations (cf. Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, notes 61 et 62 ad art. 17 LACI et les références citées). b) En vertu du principe de la protection de la bonne foi découlant de l'art. 9 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101 ; ATF 131 V 472 consid. 5), le défaut de renseignement dans une situation

où une obligation de renseigner est prévue par la loi, ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information de l'assureur, est assimilé à une déclaration erronée qui peut, sous certaines conditions, obliger l'autorité (ou l'assureur) à consentir à un administré un avantage auquel il n'aurait pu prétendre. D'après la jurisprudence, il faut que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées (a),

- 15 - qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences (b) et que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu (c). Il faut également que celui-ci se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice (d), et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (e) (ATF 131 II 627 consid. 6.1 et les références citées). Ces principes s'appliquent par analogie au défaut de renseignement, la condition (c) devant toutefois être formulée de la façon suivante: que l'administré n'ait pas eu connaissance du contenu du renseignement omis ou que ce contenu était tellement évident qu'il n'avait pas à s'attendre à une autre information (ATF 131 V 472 consid. 5). L'existence d'un renseignement erroné, d'une déclaration ou d'une promesse doit être prouvée ou au moins rendue hautement vraisemblable par celui qui se prévaut du principe de la bonne foi (DTA 1993/1004 p. 46 consid. 3), l'absence de preuve étant défavorable à celui qui veut déduire un droit de l'état de fait non prouvé (TF 8C_492/2012 du

E. 16

août 2012, consid. 5.2.2 et TFA I 294/02 du 20 novembre 2002 ; RUBIN, op. cit., Annexes n° 16 p. 694). c) En l'occurrence, il n'apparaît pas que l'assuré aurait été expressément informé par sa conseillère ORP de ce qu'une sanction pour refus d'emploi convenable était également possible en relation avec un poste présentant un taux d'activité supérieur au taux d'indemnisation. Si, dans un premier temps, au stade de la stratégie de réinsertion, l'objectif de placement portait sur un emploi à 60%, très rapidement, soit en répondant au questionnaire d'aptitude au placement, le recourant a explicitement affiché sa disposition à travailler à un taux supérieur au taux d'indemnisation. Il a concrétisé cette intention en recherchant spontanément des emplois à 100%. De leur côté, les organes de l'ORP ont avalisé cette modification des circonstances en assignant le recourant à des postes à 100%. Il n'a pas réagi lors des premières assignations à 100% pour solliciter de sa conseillère ORP des précisions ou

- 16 - des éclaircissements quant aux effets de la divergence entre le taux d'assignation et le taux d'indemnisation. Or, lorsque les renseignements donnés par l'administration sont contradictoires, ambigus ou peu clairs, il appartient à l'administré de demander des clarifications (RUBIN, op. cit., Annexes n° 18 p. 694). Il incombait en l'espèce au recourant de lever l'ambiguïté consécutive à l'absence de renseignement, ce d'autant que les formulaires d'assignation à des emplois à temps plein mentionnaient également l'obligation imposée par l'art. 16 al. 1 LACI d'accepter immédiatement tout emploi convenable tout comme la commination de sanction de l'art. 30 al. 1 LACI. Etant rappelé que l'obligation d'accepter immédiatement tout emploi convenable est présumée connue, nonobstant l'absence de renseignements communiqués par l'ORP sur ce point, le recourant ne peut rien tirer en sa faveur des articles 27 LPGA et 19a OACI régissant les devoirs de conseils des organes d'exécution de l'assurance-chômage, ni du principe de la bonne foi en relation avec un renseignement erroné (art. 5 al. 3 et 9 Cst.). 7. La suspension étant fondée dans son

principe, il reste à qualifier la faute, puis prononcer la quotité de la suspension. 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, par motif de suspension, soixante jours. Elle est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI). L'obligation d'accepter un emploi convenable constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art.

E. 17

al. 3, 1ère phrase, LACI ; Boris RUBIN, Assurance-chômage : Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2ème éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave et conduit à la suspension du droit à l'indemnité pour une durée de 31 à 60 jours (art. 30 al. 1 let. d LACI en corrélation

- 17 - avec l'art. 45 al. 4 let. b OACI), à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (ATF 130 V 125). L'art. 45 al. 4 let. b OACI prévoit que l'assuré qui refuse un emploi réputé convenable commet une faute grave, à moins qu'il puisse se prévaloir d'un motif valable. Dès lors, même en cas de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives. La question de savoir s'il existe des motifs valables relève du droit, étant précisé que les motifs justifiant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement. Constituent notamment de telles circonstances le type d'activité proposée, le salaire offert et l'horaire de travail. En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente ou l'imprécision de la description du poste assigné (Boris RUBIN, op. cit., n. 117 ad art. 30 LACI et les références citées). L'inobservation de l'obligation d'accepter un emploi convenable est donc considérée en principe comme une faute grave sanctionnée d'un minimum trente-et-un jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage (DTA 1999 p. 136 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 60 ad art. 30 LACI). 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 auquel les tribunaux se réfèrent également. Ils ne s'en écartent que lorsqu'il y a des circonstances particulières (cf. TF 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1 et réf. citées). Le barème du SECO prévoit, en cas de premier refus d'un emploi convenable à durée indéterminée assigné à l'assuré, une suspension de trente-et-un à quarante-cinq jours (Bulletin LACI-IC du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], éd. janvier 2016, chiffre D 72, 2B.1). b) En l'espèce, l'intimé a qualifié de grave la faute commise par le recourant et confirmé la fixation de la durée de la suspension décidée par l'ORP. En l'absence de circonstances particulières, il ne saurait

- 18 - être retenu que l'intimé a commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en infligeant à l'intéressé une suspension de son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de trente-et-un jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave (cf. art. 45 al. 3 let. c OACI). Etant relevé que de faibles chances d'obtenir le poste assigné ne constituent pas des circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère, il n'existe par ailleurs aucun motif au dossier justifiant de réduire la sanction en la fixant en-dessous du minimum prévu par l'art. 45 al. 3 let. c OACI. Par ailleurs, dans la mesure où l'autorité doit prendre en considération d'éventuels antécédents et prolonger en conséquence la durée de la suspension (art. 45 al. 5 OACI), a contrario,

l'absence d'antécédents, respectivement un comportement exemplaire, ne constituent pas des facteurs autorisant la réduction de la sanction. c) Ainsi, la suspension d'une durée de trente-et-un jours infligée à l'assuré respecte le principe de proportionnalité et est conforme à l'art. 45 al. 4 let. b OACI, de sorte qu'elle doit être confirmée. 8. Le recourant a encore requis l'audition de sa conseillère ORP. Le juge peut mettre fin à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la conviction qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son avis (ATF 134 I 140 consid. 5.3, 131 I 153 consid. 3 et 130 II 425 consid. 2 ; cf. TF 9C_303/2015 du 11 décembre 2015 consid. 3.2 ; 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 5.2 et 9C_748/2013 du 10 février 2014 consid. 4.2.1). En l'occurrence, outre le fait que la conseillère ORP du recourant a déclenché la procédure de sanction, elle n'a dans aucun des procès-verbaux d'entretien formulé d'observations autorisant à penser qu'elle reconsidérerait sa position. Le dossier étant pour le surplus complet

- 19 - et permettant ainsi au juge de statuer en pleine connaissance de cause, la requête tendant à l'audition de la conseillère ORP s'avère superflue et peut être rejetée. 9. En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision litigieuse confirmée. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant – au demeurant non assisté par un mandataire professionnel – n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA a contrario; art. 55 al. 1 LPA-VD). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 9 août 2016 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : Le greffier :

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

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