VD_GERICHTE ZQ21.040796 vom 10. März 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-03-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ21.040796

FR: VD_GERICHTE ZQ21.040796 du 10 mars 2022

IT: VD_GERICHTE ZQ21.040796 del 10 marzo 2022

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 255/21 - 42/2022 ZQ21.040796 CO UR DE S ASSURANCES S OCIALES _____ Arrêt du 10 mars 2022 _____ Composition : Mme DURUSSEL, juge unique Greffière : Mme Toth ***** Cause pendante entre : R._____, à [...], recourante, et SERVICE DE L'EMPLOI, INSTANCE JURIDIQUE CHÔMAGE, à Lausanne, intimé. _____ Art. 17 al. 1 et 3 et 30 al. 1 let. d LACI. 403

- 2 - E n f a i t : A. R._____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en 1997, s'est inscrite le 27 février 2020 en qualité de demandeuse d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP). Lors de son premier entretien avec sa conseillère ORP, le 12 mars 2020, l'assurée a expliqué qu'elle travaillait depuis décembre 2018 à l'Hôtel [...], à [...], en qualité de réceptionniste, et qu'elle avait été licenciée ensuite d'une baisse d'activité due à la crise sanitaire liée au coronavirus. Elle a exposé qu'elle bénéficiait de plusieurs années d'expérience dans le domaine de l'hôtellerie de luxe, de grandes compétences linguistiques et de très bonnes connaissances techniques du métier de réceptionniste. Elle a notamment transmis à sa conseillère une copie de son CV, lequel faisait état de diverses expériences professionnelles en qualité de réceptionniste d'hôtel depuis janvier 2017, ainsi que de très bonnes connaissances de l'espagnol, de l'anglais et du français. L'assurée a également fait part à sa conseillère de son souhait de changer de domaine d'activité. Celle-ci lui a alors rappelé qu'elle devait chercher un emploi dans le domaine où elle avait le plus de chance de retrouver rapidement du travail et a toutefois accepté qu'elle ouvre ses recherches d'emploi au domaine international. Il ressort d'un procès-verbal d'entretien téléphonique du 12 mai 2020 que la conseillère ORP a demandé à l'assurée d'ouvrir ses recherches d'emploi à la para-hôtellerie, son domaine d'activité, à savoir l'hôtellerie, étant particulièrement touché par la crise. Lors d'un entretien téléphonique du 16 juin 2020, la conseillère ORP a rappelé à l'intéressée son devoir d'ouvrir ses recherches à la para- hôtellerie ou à tout autre domaine nécessitant une réception. Le 21 avril 2021, l'ORP a transmis le dossier de candidature de l'assurée à l'agence de placement O._____ (ci-après : O._____) pour un poste d'hôtesse d'accueil.

- 3 - Par courrier électronique du 22 avril 2021 à l'ORP, une collaboratrice d'O._____, Mme B._____, spécialiste en recrutement, a indiqué qu'elle avait eu un entretien constructif avec l'assurée, qu'il s'agissait d'une candidate motivée mais que les conditions du poste ne convenaient malheureusement pas à celle-ci. Par courrier du 28 avril 2021, l'ORP a exposé à l'assurée que, selon les informations en sa possession, le processus de recrutement pour le poste d'hôtesse d'accueil auprès d'O._____ avait été interrompu au motif qu'elle avait refusé cette proposition d'emploi. Il a ainsi constaté que l'assurée n'avait pas respecté son obligation de diminuer le dommage et l'a informée qu'il assimilait son

attitude à un refus d’emploi convenable constituant une faute vis-à-vis de l’assurance-chômage pouvant conduire à une suspension du droit aux indemnités de chômage. Il lui a imparti un délai de dix jours pour exposer son point de vue sur cet état de fait. Le 3 mai 2021, l’assurée a répondu au courrier susmentionné en expliquant qu’elle n’avait jamais refusé le poste d’hôtesse d’accueil en question et qu’un emploi comme réceptionniste dans une entreprise serait une opportunité unique qu’elle ne refuserait jamais. Selon elle, la collaboratrice d’O._____ avait conclu par elle-même que son profil ne correspondait pas à cette offre de travail. Elle a invoqué ses difficultés à s’exprimer en français, qui pouvaient être à l’origine de cette incompréhension. Enfin, elle a ajouté qu’elle n’avait jamais refusé aucun entretien ni aucune offre d’emploi et qu’elle avait toujours été proactive. Par courrier électronique du 7 mai 2021 adressé à l’ORP, Mme B._____, d’O._____, a précisé qu’elle n’était pas allée de l’avant avec la candidature de l’assurée car cette dernière avait indiqué vouloir quitter le secteur hôtelier, au motif que les horaires du soir et des week-ends étaient difficiles, et que le poste en question requerrait justement des disponibilités le soir et les week-ends.

- 4 - Par décision du 11 mai 2021, l’ORP a suspendu le droit de l'intéressée à l'indemnité de chômage pendant trente et un jours à compter du 23 avril 2021, au motif qu'elle avait refusé un emploi convenable. Par courrier non daté reçu par l’ORP le 19 mai 2021, l'assurée a formé opposition contre la décision précitée. Elle a expliqué qu’elle avait eu un entretien téléphonique d’une dizaine de minutes le 22 avril 2021 avec une collaboratrice d’O._____ concernant un poste d’hôtesse d’accueil ; lors de cet entretien, elle s’était présentée, avait partagé ses motivations et confirmé sa candidature pour le poste ; à la fin de l’entretien, la collaboratrice avait conclu par elle-même que son profil ne semblait pas convenir pour le poste, ce qu’elle n’avait pas compris étant donné que celui-ci correspondait en tout point à l’annonce qui demandait notamment une flexibilité pour travailler le week-end et le soir ; elle n’avait toutefois pas contesté cet avis, ensuite de quoi elles avaient mis un terme à l’entretien. L’assurée a ainsi invoqué ne jamais avoir refusé cette offre d’emploi. Elle a en outre fait valoir sa bonne foi, indiquant qu’elle souhaitait ardemment travailler en qualité d’hôtesse d’accueil, ce qu’elle avait indiqué à plusieurs reprises à sa conseillère ORP, et faisant état de plusieurs postulations pour de tels emplois. Elle a en outre affirmé qu’elle était flexible et disposée à travailler le week-end et le soir, se référant en particulier à deux candidatures adressées pour des emplois nécessitant de travailler le week-end, la nuit et/ou le soir. Enfin, elle s’est prévalue de ses difficultés financières, qui l’incitaient à retrouver au plus vite un travail. Pour étayer ses dires, l’intéressée a joint à son envoi la preuve qu’elle avait postulé et s’était rendue à plusieurs entretiens pour des postes de réceptionniste, notamment au sein d’hôtels et de cliniques médicales, ainsi que la copie d’une offre d’emploi de la Clinique [...], à laquelle elle avait postulé, qui prévoyait expressément que les horaires de travail comprenaient le week-end et le soir. Par courrier du 2 août 2021 en réponse aux questions adressées le 22 juillet 2021 par le Service de l’emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l’intimé), l’assurée a indiqué que, lors de

- 5 - son entretien téléphonique avec O._____, elle avait expliqué qu’elle privilégiait de travailler dans un bureau plutôt que dans l’hôtellerie, en raison de la stabilité des horaires proposés dans un bureau. Elle a réitéré qu’elle n’avait jamais refusé de travailler le week-end et le soir, qu’elle avait annoncé son intérêt pour le poste et que la collaboratrice d’O._____ en avait conclu par elle-même qu’elle ne correspondait pas au poste ; elle en avait déduit que son niveau de français oral n’était pas suffisant. Enfin, l’assurée a indiqué

avoir continué à postuler et s’être rendue en entretien pour des postes dans l’hôtellerie nécessitant de travailler le week-end et le soir. Le 9 août 2021, le SDE a transmis le courrier précité à Mme B._____, afin qu’elle se prononce sur son contenu. Par courrier électronique du 19 août 2021 au SDE, Mme B._____ a répondu que, lors de l’entretien téléphonique avec l’assurée, cette dernière lui avait annoncé qu’elle souhaitait dans l’idéal quitter le secteur hôtelier, en raison des horaires difficiles de nuit et de week-end, et trouver un emploi dans le secteur d’accueil d’une entreprise. La collaboratrice d’O._____ a expliqué que le poste qu’elle avait à proposer demandait d’importantes disponibilités durant le week-end et le soir, de sorte qu’elle n’était pas allée de l’avant avec sa candidature. Elle a précisé ne pas douter que l’assurée était motivée à trouver du travail, mais que le poste en question n’était pas en adéquation avec les recherches de celle- ci. Par décision sur opposition du 30 août 2021, le SDE a rejeté l’opposition et confirmé la décision rendue le 11 mai 2021 par l’ORP. Il a tout d’abord retenu que l’emploi litigieux était convenable et aurait permis à l’assurée de sortir du chômage. Puis, il a considéré qu’en indiquant à O._____ qu’elle ne souhaitait plus travailler dans un poste incluant des horaires de nuit et de week-end, l’assurée avait eu un comportement inadéquat ayant prétérité ses chances de conclure un contrat, puisque c’est en raison de ces déclarations que l’employeur avait décidé de ne pas retenir sa candidature. Il a indiqué que le fait qu’un emploi assigné ne

 corresponde pas aux vœux professionnels d’un assuré n’autorisait pas celui-ci à refuser cette occasion de travail, rien n’empêchant l’assuré de considérer que l’emploi proposé ne constituerait qu’une transition entre son inactivité et la conclusion future d’un contrat de travail correspondant mieux à ses aspirations professionnelles. Le SDE a également rappelé le devoir de tout demandeur d’emploi inscrit au chômage de prendre tout emploi lui permettant de diminuer le plus rapidement possible le dommage causé à l’assurance-chômage. Dans ces conditions, il a estimé que c’était à juste titre que l’ORP avait prononcé une suspension de son droit à l’indemnité de chômage à l’encontre de l’assurée. S’agissant de la quotité de la suspension, il a relevé qu’en qualifiant la faute de grave et en retenant une suspension de trente et un jours, l’ORP avait correctement tenu compte des circonstances du cas d’espèce, à savoir qu’il s’agissait du premier refus d’emploi commis par l’assurée et que les difficultés financières alléguées par celle-ci ne pouvaient être prises en compte dans l’évaluation de la gravité de la faute. B. Par acte non daté envoyé le 27 septembre 2021 sous pli recommandé, R._____ a interjeté recours auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition précitée, concluant implicitement à son annulation. A l’appui de son écriture, la recourante fait valoir qu’elle n’a jamais refusé l’emploi en question et que son comportement n’était pas inadéquat, puisqu’elle a confirmé sa candidature lors de l’entretien téléphonique avec O._____ et précisé qu’elle était disponible de suite. Elle explique avoir décrit son parcours, répondu aux questions, parlé de ses ambitions et confirmé son intérêt pour le poste litigieux lors de cet entretien. La recourante précise que, lorsqu’elle a répondu aux questions, elle a justifié sa volonté de quitter le secteur de l’hôtellerie et de trouver un emploi en qualité de réceptionniste dans une entreprise pour deux raisons ; la première était la recherche de stabilité dans les plannings et la deuxième de diminuer ses créneaux horaires du soir et de la nuit. Elle aurait ajouté qu’elle était tout de même disponible pour travailler le soir et la nuit au poste proposé, car celui-ci lui permettrait de travailler dans une entreprise et de quitter l’hôtellerie. A ses yeux, O._____ a écarté sa candidature car elle ne

- 7 - correspondait pas au profil recherché, et non car cet emploi ne correspondait pas à ses propres recherches. La recourante se prévaut également du fait qu'elle a ensuite trouvé un emploi pour lequel elle effectuait des horaires de nuit, qu'elle n'a refusé aucun entretien, est toujours entrée en pourparlers avec les potentiels employeurs et a toujours respecté les prescriptions de contrôle du chômage. Pour étayer ses dires, la recourante a produit un contrat de travail de durée indéterminée signé le 26 mai 2021 avec [...] pour un emploi de réceptionniste à plein temps. Par réponse du 27 octobre 2021, l'intimé a conclu au rejet du recours, en renvoyant aux considérants de la décision attaquée. 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, 128 al. 1 et 119 al. 1 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 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.

- 8 - 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 point de savoir si l'intimé était fondé à suspendre le droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de trente et un jours pour refus d'un emploi convenable. 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'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). 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 l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsqu'il 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 ; 8C_446/2020 du 28 janvier 2021, consid. 3 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 encore 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. Une attitude hésitante peut 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

- 9 - poste l'est a fortiori. 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 (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. 6.1). L'assuré qui déclare expressément, lors de l'entretien d'embauche, n'être pas intéressé par un emploi temporaire, contribue de manière décisive à la non-conclusion d'un contrat de travail. Il peut en effet être attendu de lui, dans le cadre de son devoir d'atténuation des dommages, qu'il prenne, ou du moins tente de prendre, un emploi temporaire correspondant à son activité professionnelle antérieure, dès lors qu'il lui reste possible de continuer à chercher un emploi durable tout en exerçant l'emploi temporaire (TFA C 81/02 du 24 mars 2003 consid. 3.2). Le fait qu'un emploi ne corresponde pas aux qualifications, aux prétentions salariales ou aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser cette occasion de travail ; renoncer à un tel poste de transition que l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre lui convenant mieux n'est ainsi 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). Il n'est pas nécessaire qu'un assuré ait été renseigné au sujet de son obligation d'accepter un emploi convenable pour qu'une sanction puisse être prononcée en cas de refus d'un tel emploi (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 63 ad art. 30 LACI et la référence citée). b) 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 139 V 176 consid. 5.3 ; 130 III 324

 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b). En droit des assurances sociales, il n'existe par conséquent pas de principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et 126 V 319 consid. 5a). 4. a) En l'espèce, il n'est pas contesté que l'emploi d'hôtesse d'accueil proposé par le biais d'O._____ était convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI et qu'il aurait permis à l'assurée de sortir du chômage. La question se pose de savoir si le comportement de cette dernière est bel et bien assimilable à un refus d'emploi convenable. b) L'assurée a été rendue attentive à son devoir de réduire le dommage à l'assurance-chômage à plusieurs reprises dès son inscription au chômage. Lorsqu'elle a informé sa conseillère ORP, le 12 mars 2020, de son souhait de changer de domaine d'activité, à savoir de quitter le secteur de l'hôtellerie, cette dernière lui a signifié qu'elle avait l'obligation de chercher un emploi dans le domaine où elle avait le plus de chance de retrouver rapidement un emploi, à savoir l'hôtellerie. L'assurée bénéficiait en effet d'une grande expérience dans ce secteur, en particulier dans le métier de réceptionniste. Face aux importantes conséquences de la crise sanitaire sur le secteur hôtelier, ayant du reste mené à la perte du dernier emploi de la recourante, la conseillère ORP a requis de celle-ci, les 12 mai et 16 juin 2020, qu'elle ouvre ses recherches à la para-hôtellerie ou à tout autre secteur proposant un poste de réceptionniste. L'intéressée était donc parfaitement informée de son obligation de retrouver rapidement un emploi, et, ainsi, de postuler et accepter tout emploi convenable, quel que soit le domaine d'activité de l'entreprise, même s'il ne correspondait pas à ses idéaux. Malgré cela, il est établi que, lors d'un entretien d'embauche téléphonique du 22 avril 2021, l'assurée a indiqué à la collaboratrice d'O._____ qu'elle souhaitait quitter le secteur de l'hôtellerie en raison de la difficulté des horaires de travail du soir et du week-end. Cela ressort tant des courriers électroniques adressés par Mme B._____ à l'ORP les 7 mai et

19 août 2021, que des écrits de la recourante, en particulier de

- 11 - l'acte de recours du 27 septembre 2021, par lequel cette dernière admet avoir mentionné durant l'entretien son désir de stabilité dans ses plannings et de réduire ses horaires du soir et de la nuit. Il est vrai, comme le soutient la recourante, que celle-ci n'a pas à proprement parler refusé le poste d'hôtesse d'accueil qui lui était proposé et que la collaboratrice d'O._____ en a déduit par elle-même qu'elle ne convenait pas pour le poste. Or, c'est bien en raison des réserves émises par l'intéressée quant aux horaires de travail souhaités qu'un terme a été mis au processus de recrutement. En effet, Mme B._____ a expressément indiqué que le poste proposé demandait une importante disponibilité le soir et le week-end, raison pour laquelle elle n'avait pas jugé utile d'aller de l'avant avec cette candidature (cf. courriers électroniques des 7 mai et 19 août 2021). Il ressort du courrier d'opposition du 19 mai 2021 que l'assurée connaissait les exigences du poste en question, en particulier la nécessité de travailler le soir et le week-end, ce qui est d'ailleurs difficilement évitable dans son secteur d'emplois. Partant, la recourante devait savoir qu'en émettant cette réserve, elle mettrait un terme à l'intérêt d'O._____, puisqu'elle lui indiquait ainsi qu'elle ne convenait pas pour le poste proposé. Par son comportement, elle a fait échouer les discussions avec un employeur potentiel, ce qui équivaut à un refus d'emploi convenable selon la jurisprudence précitée (cf. consid. 3a supra). On relèvera de surcroît qu'en signalant à une agence de placement son désir de quitter le secteur de l'hôtellerie, la recourante a également pris le risque de fermer la porte à d'autres emplois dans ce secteur qui auraient pu lui être proposés a posteriori par cet intermédiaire. Le fait que la recourante ait postulé à plusieurs emplois de réceptionniste nécessitant de travailler le soir et le week-end et qu'elle ait signé un contrat de travail auprès d'un hôtel le 26 mai 2021 ne permet pas de retenir qu'elle n'a commis aucune faute vis-à-vis du chômage, ce d'autant plus que la signature du contrat est intervenue après réception de la décision rendue le 11 mai 2021 par l'ORP sanctionnant le refus d'un emploi convenable. De même, les difficultés à s'exprimer en français

- 12 - invoquées par l'intéressée, qui seraient la source d'un malentendu entre Mme B._____ et elle, ne sont pas rendues vraisemblables ; ses écrits ne permettent pas de constater de difficulté particulière en langue française et aucun élément au dossier n'en fait d'ailleurs état. Au contraire, il ressort du procès-verbal du 12 mars 2020 avec la conseillère ORP ainsi que du CV transmis par l'intéressée à cette occasion que cette dernière a de très bonnes connaissances de la langue française. Au surplus, la bonne foi dont elle se prévaut, le fait qu'elle aurait toujours respecté ses obligations vis-à-vis de l'ORP et ses difficultés financières ne sont pas déterminants dans la présente espèce. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, c'est à juste titre que l'intimé a confirmé la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage prononcée par l'ORP, au motif que celle-ci avait refusé un emploi convenable. 5. La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension est d'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). Il y a faute grave, notamment, lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (art. 45 al. 4 let. b OACI). La notion de motif valable laisse une certaine marge d'appréciation à l'autorité. Dès lors, même en cas de refus d'emploi convenable, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours

de suspension inférieur à trente et un 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

- 13 - motifs 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, l'imprécision de la description du poste assigné ou encore le fait que l'emploi ait été proposé par une agence intérimaire (Rubin, op. cit., n° 117 ad art. 30 LACI et les références citées). 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 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 citée). Le barème du SECO prévoit, en cas de refus d'un emploi convenable ou d'un gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même, une suspension de trente et un à quarante-cinq jours lors du premier manquement (cf. Bulletin LACI IC / D79 2.B/1). c) En l'occurrence, l'intimé a considéré que le comportement de la recourante était passible d'une sanction pour 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. Cette qualification ne prête pas le flanc à la critique. La sanction de trente et un jours de suspension, qui correspond à la quotité minimale prévue par le barème du SECO en cas de premier refus d'un emploi convenable, est conforme à la quotité minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute

- 14 - grave. Elle n'est au demeurant pas critiquable au vu des circonstances concrètes. La recourante ne fait d'ailleurs valoir aucun élément qui permettrait d'atténuer le degré de la faute ou de constater que la sanction de trente et un jours de suspension pour faute grave était disproportionnée. En particulier, les difficultés financières dont se prévaut la recourante ne jouent aucun rôle dans l'évaluation de la gravité de la faute (cf. Rubin, op. cit., n. 109 ad art. 30 LACI, p. 327 ; TFA C 21/05 du 26 septembre 2005 consid. 6 ; C 224/02 du 16 avril 2003 consid. 5). Dans ces conditions, force est de constater que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant une durée de suspension de trente et un jours, de sorte que la sanction prononcée peut être confirmée. 6. a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté, et la décision sur opposition litigieuse confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens à la recourante, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b). 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 30 août 2021 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est confirmée.

- 15 - 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 : - R._____, - Service de l'emploi, Instance juridique chômage, - 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.