

S1 23 69

ARRET DU 5 NOVEMBRE 2024

**Tribunal cantonal du Valais
Cour des assurances sociales**

Composition : Candido Prada, président ; Jean-Bernard Fournier et Christophe Joris, juges ; Anaïs Mottiez, greffière

en la cause

X _____, recourant

contre

SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL (SICT), intimé

(art. 16 et 30 al. 1 let. d LACI ; assurance-chômage ; suspension pour refus de travail convenable)

Faits

A. X _____, né en 1994, est au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de logisticien obtenu en 2016. Après une première période de chômage, il a été engagé dès le 21 août 2017 en tant que collaborateur distribution pour l'unité « Services logistiques » du groupe A _____ SA, à B _____ (pièces SICT 4 et 54).

Le 25 mars 2021, après avoir reçu son congé pour le 31 mars suivant, le prénommé s'est inscrit comme demandeur d'emploi à l'Office régional de placement de C _____ (ci-après : ORP), ouvrant ainsi son deuxième délai-cadre d'indemnisation, et a requis le versement d'indemnités journalières dès le 1^{er} avril 2021 (pièces SICT 35 et 37).

Le 1^{er} février 2022, l'intéressé s'est établi à D _____. Son dossier a ainsi été transféré à l'ORP de E _____ dès cette date (pièces SICT 95, 96 et 100).

B. Le 7 avril 2022, l'assuré a été assigné à un programme d'emploi temporaire (PET) visant à la récolte de textile au F _____, à D _____, du 18 avril 2022 au 1^{er} juillet suivant (pièce SICT 105).

Le 20 avril 2022, l'intéressé a été engagé par l'agence de placement G _____ SA pour une mission d'une durée de trois mois en qualité de manœuvre auprès de la société H _____ SA, à C _____, dès le jour même. Le lendemain, il a informé son conseiller ORP qu'il avait mis fin à la mission temporaire car l'environnement de travail était trop bruyant et manquait de sécurité (not. pas de gants de protection). Il a ajouté que le E _____ en était avisé et qu'il entendait poursuivre le PET sans délai (pièces SICT 107 et 109).

Le 21 avril 2022, l'ORP a constaté que l'assuré avait quitté son emploi en tant que manœuvre auprès de G _____ SA et lui a octroyé un délai au 28 avril suivant pour qu'il se justifie au moyen d'une prise de position écrite (pièce SICT 108).

Dans un courriel du 22 avril 2022, l'intéressé a expliqué qu'il avait lui-même contacté la société G _____ SA, qu'il était ouvert à toute proposition de sa part, qu'il était cependant logisticien et non constructeur métallique, qu'il avait dû travailler avec des outils qu'il ne connaissait pas, que son responsable ne parlait pas français et qu'on ne lui avait pas fourni de lunettes ou de gants de protection, de sorte qu'il ne pouvait pas continuer à travailler dans ces conditions (pièce SICT 110).

Par décision du 31 mai 2022, l'ORP a suspendu durant 31 jours, dès le 21 avril 2022, le droit aux indemnités de chômage de X _____, au motif qu'il avait refusé un travail convenable sans raison valable (pièce SICT 115).

L'intéressé s'est opposé à cette décision le 6 juin 2022. Il a en substance réitéré les explications fournies dans sa prise de position du 22 avril précédent, ajoutant que les conditions de travail auxquelles il avait été confronté chez H _____ SA n'étaient pas compatibles avec son état de santé (migraine chronique et maladie de Crohn), que la journée du 20 avril 2022 avait été une journée d'essai à laquelle l'entreprise avait décidé de ne pas donner suite, de sorte qu'il était erroné de parler d'abandon de poste de travail, et que sa relation avec son conseiller ORP était mauvaise. L'assuré a joint à son écriture un rapport du 3 juin 2022 du Dr I _____, spécialiste en médecine interne générale, qui, se fondant sur les déclarations de son patient, a estimé que celui-ci ne pouvait pas travailler dans les conditions qui prévalaient chez H _____ SA et a relevé que ces conditions l'incitaient à faire un signalement à la médecine du travail de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (ci-après : CNA ; pièces SICT 119 et 120).

Le 3 avril 2023, le SICT a pris contact avec la médecine du travail de la CNA, qui lui a indiqué qu'aucun signalement n'avait été effectué à l'encontre de H _____ SA et qu'aucun dossier concernant cette société n'était ouvert (pièce SICT 129).

Le 30 mai 2023, le SICT a contacté G _____ SA afin d'avoir des informations supplémentaires. Le responsable de cette société a expliqué que les contrats de travail (mission) indiquaient toujours une durée maximale de trois mois, mais que, si cela se passait bien, l'emploi temporaire se terminait en principe toujours en emploi à l'année, notamment avec l'entreprise H _____ SA. Le responsable a ajouté que l'assuré s'était surtout plaint du fait que la place de travail était trop bruyante, ce à quoi il lui avait été répondu que des bouchons étaient à sa disposition, mais qu'il n'avait rien voulu en savoir. H _____ SA étant un de ses gros clients, le responsable de G _____ SA a en outre confirmé que le matériel de sécurité était fourni par l'entreprise et qu'il n'y avait pas eu de plaintes à ce sujet de la part des travailleurs (pièce SICT 130).

Par décision sur opposition du 31 mai 2023, le SICT a confirmé la suspension de 31 jours depuis le 21 avril 2022, au motif que l'intéressé n'apportait aucune preuve de ses dires relatifs aux conditions de travail au sein de H _____ SA et que, par son comportement, à savoir en refusant l'emploi de manœuvre auprès de cette société, il

avait fait échouer un engagement pour un emploi convenable et avait ainsi commis une faute grave (pièce SICT 128).

C. X _____ a recouru céans contre cette décision sur opposition le 10 mai 2023, concluant tacitement à son annulation. Il a pour l'essentiel renvoyé aux griefs développés à l'appui de son opposition du 6 juin 2022.

Dans sa réponse du 6 juin 2023, le SICT a relevé que le recourant ne faisait valoir aucun nouvel argument et a rappelé que le défaut de preuve jouait en défaveur de la personne qui entendait tirer un droit du fait non prouvé, que l'attestation du Dr I _____ n'indiquait pas en quoi les problèmes de santé dont souffrirait l'intéressé n'étaient pas compatibles avec le poste de travail auprès de H _____ SA, que l'agence de placement avait proposé à l'assuré de remédier au problème du bruit dans l'entreprise en lui fournissant des bouchons, ce qu'il avait refusé, et que ce poste était certes une mission, mais pouvait se transformer en emploi à l'année. L'intimé a ajouté qu'il appartenait au recourant de tout mettre en œuvre afin de sortir du chômage, ce qui ne ressortait pas du dossier, et que le simple fait que la proposition d'emploi ne corresponde pas aux qualifications ou aux vœux professionnels d'un assuré n'autorisait pas celui-ci à refuser une occasion de travail.

Le 10 juillet 2023, le recourant a soutenu avoir informé G _____ SA des conditions de travail chez H _____ SA et proposé d'effectuer les jours de préavis, mais que la société d'intérimaire lui avait dit que cela n'était pas nécessaire. Il a ajouté qu'une dénonciation avait bel et bien été adressée à la CNA par son médecin traitant et qu'il était faux de prétendre qu'il attendait le travail idéal, dans la mesure où il travaillait actuellement à l'usine. Indiquant que cette procédure lui causait beaucoup de stress, il a estimé avoir droit à une indemnité pour tort moral correspondant aux 31 jours d'indemnités faisant l'objet de la suspension, soit 5450 francs. Le recourant a en outre transmis un rapport du 23 juin 2023 du Dr I _____, indiquant que son patient souffrait de migraines et de la maladie de Crohn, dont les crises pouvaient être provoquées respectivement par du stress et l'excès de bruit, et qu'il n'avait pas eu de retour suite à son signalement à la CNA.

Le SICT n'ayant pas dupliqué, l'échange d'écritures a été clos le 18 septembre 2023.

Il sera fait état des arguments, développés par les parties à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants de droit du présent jugement, pour autant que cela soit utile à la solution du litige (ATF 119 V 347 consid. 1).

Considérant en droit

1.

Selon l'article 1 alinéa 1 LACI, les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI ne déroge expressément à la LPGA.

Posté le 10 mai 2023 (date du cachet postal), le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 3 avril précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours prolongé des fêtes de Pâques (art. 38 al. 4 et 60 LPGA) et devant l'instance compétente (art. 56 et 57 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 119 et 128 al. 2 OACI ; art. 81a al. 1 LPJA). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte que la Cour doit entrer en matière.

2.

2.1 Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours, au motif qu'il avait refusé un travail convenable.

2.2 L'assuré n'a droit à l'indemnité de chômage que si, entre autres conditions, il est apte au placement (art. 8 al. 1 let. f LACI). Est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qui est en mesure et en droit de le faire (art. 15 al. 1 LACI).

L'aptitude au placement comprend deux éléments : la capacité de travail d'une part, c'est-à-dire la faculté de fournir un travail - plus précisément d'exercer une activité lucrative salariée - sans que l'assuré en soit empêché pour des causes inhérentes à sa personne, et d'autre part la disposition à accepter un travail convenable au sens de l'article 16 LACI, ce qui implique non seulement la volonté de prendre un tel travail s'il se présente, mais aussi une disponibilité suffisante quant au temps que l'assuré peut consacrer à un emploi et quant au nombre des employeurs potentiels (ATF 125 V 51 consid. 6a).

2.3 Aux termes de l'article 17 alinéa 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il

exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis. De plus, il doit garantir qu'il peut être atteint par l'office compétent dans le délai d'un jour ouvré (art. 21 al. 3 OACI).

L'assuré est notamment tenu d'accepter immédiatement tout travail convenable qui lui est proposé, en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 et 17 al. 3 première phrase LACI). L'article 16 alinéa 2 LACI comporte une liste de tout travail qui n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté.

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 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les arrêts cités). Le simple fait que la proposition d'emploi ne correspond pas aux qualifications ou 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1 et la référence citée). Lors de négociations avec le futur employeur, l'assuré doit ainsi non seulement manifester clairement et sans équivoque qu'il est disposé à conclure un contrat (ATF 122 V 34 consid. 3b), mais également s'efforcer de mener sérieusement les pourparlers contractuels (arrêt du Tribunal fédéral 8C_337/2008 du 1er juillet 2008 consid. 3.3.2). Entrent également en considération dans l'analyse du comportement de la personne assurée, son apparence, son attitude et les propos qu'elle tient pendant l'entretien d'embauche, ainsi que les dossiers de candidature malhonnêtes (arrêt du Tribunal fédéral 8C_339/2016 du 29 juin 2016 consid. 4.2). La jurisprudence décrit ainsi d'une manière très large le comportement répréhensible entrant dans le cadre d'un refus de travail convenable (arrêt du Tribunal fédéral 8C_468/2020 du 27 octobre 2020 consid. 5.2 et les références).

2.4 En vertu de l'article 30 alinéa 1 lettre d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment lorsqu'il refuse un travail convenable. 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 (arrêt du Tribunal fédéral des assurances 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'article 17 LACI (arrêt du Tribunal fédéral 8C_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4).

Selon l'article 30 alinéa 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. En vertu de l'article 45 alinéa 2 OACI, elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave.

L'article 45 alinéa 4 lettre 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, c'est-à-dire de circonstances laissant 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 141 V 365 consid. 4.1 et 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Constituent de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte (ATF 130 V 125 consid. 3.5 ; DTA 2000 p. 45), le salaire offert, l'horaire de travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 311/01 du 9 juillet 2002), la situation personnelle de l'assuré, notion englobant notamment d'éventuels problèmes de santé, la situation familiale, l'appartenance religieuse (arrêt du Tribunal fédéral 8C_38/2012 du 10 avril 2012 consid. 3.3). En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 143/04 du 22 octobre 2004), le fait que l'inscription au chômage soit récente, l'imprécision de la description du poste assigné (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 57/06 du 5 avril 2007), le fait que l'assuré a tardé à présenter ses services (arrêt du Tribunal fédéral 8C_285/2011 du 22 août 2011) ou encore le fait que l'emploi a été proposé par une agence intérimaire (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 311/01 du 9 juillet 2002). Les motifs justifiant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 117 et 118 *ad* art. 30 LACI ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_756/2020 du 3 août 2021 consid. 3.2.1 et 8C_108/2008 du 3 décembre 2008).

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. Quoique de telles directives ne sauraient lier les tribunaux, elles constituent un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribuent à une application plus égalitaire dans les différents cantons (ATF 141 V 365 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_40/2019 du 30 juillet 2019 consid. 5.4). 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 de 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_406/2020 du 28 avril 2021 consid. 4.3, 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1 et les références, non publié in ATF 139 V 164). Elles pourront le cas échéant aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif (arrêts du Tribunal fédéral 8C_2/2012 du 14 juin 2012 consid. 3.2 et 8C_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.2).

2.5 En ce qui concerne la preuve, le juge fonde sa décision, en matière d'assurances sociales et 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 142 V 435 consid. 1, 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3, 126 V 353 consid. 5b et 125 V 193 consid. 2).

Selon le principe de libre appréciation des preuves, pleinement valable en procédure judiciaire de recours dans le domaine des assurances sociales (art. 61 let. c LPG), le juge n'est pas lié par des règles formelles, mais doit examiner de manière objective tous les moyens de preuve, quelle qu'en soit la provenance, puis décider si les documents à disposition permettent de porter un jugement valable sur le droit litigieux. L'élément déterminant pour la valeur probante d'un rapport médical n'est ni son origine, ni sa désignation, mais son contenu. À cet égard, il convient que les points litigieux importants aient fait l'objet d'une étude fouillée, que le rapport se fonde sur des examens complets, qu'il prenne également en considération les plaintes exprimées, qu'il ait été établi en pleine connaissance du dossier (anamnèse), que la description des interférences médicales soit claire et enfin que les conclusions de l'expert soient bien motivées (ATF 125 V 351 consid. 3; ATF 122 V 157 consid. 1c).

2.6 Bien que la procédure en matière d'assurances sociales soit régie par la maxime inquisitoire (art. 61 let. c LPGa), il n'en demeure pas moins que les parties ont un devoir de collaborer, lequel comprend l'obligation d'apporter, dans la mesure où cela est raisonnablement exigible, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués (ATF 138 V 86 consid. 5.2.3 et 125 V 193 consid. 2). Si le principe inquisitoire dispense les parties de l'obligation de prouver, il ne les libère pas pour autant du fardeau de la preuve, dans la mesure où, en cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences, sauf si l'impossibilité de prouver un fait peut être imputée à la partie adverse (ATF 145 V 90 consid. 6.3 ; 139 V 176 consid. 5.2 et 117 V 261 consid. 3b).

2.7 Dans le cas d'espèce, le recourant a indiqué à l'ORP, le 21 avril 2022, qu'il avait mis fin à la mission en qualité de manœuvre auprès de la société H _____ SA pour laquelle il avait été engagé la veille par l'agence de placement G _____ SA, car l'environnement de travail était trop bruyant et manquait de sécurité, en l'absence notamment de gants et de lunettes de protection (cf. pièces 107 et 109).

2.7.1 Il est premièrement relevé, contrairement à ce que soutient le recourant, que l'emploi qui lui a été proposé par G _____ SA au sein de la société H _____ SA était convenable au sens de l'article 16 LACI. S'il est vrai que l'intéressé disposait uniquement d'une expérience professionnelle en tant que logisticien (3 ans d'apprentissage et 4 ans comme employé du groupe A _____ SA), la Cour rappelle toutefois que l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger, au besoin en cherchant du travail en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment (cf. *supra* consid. 2.3). Par conséquent, dès lors que l'intéressé était inscrit au chômage depuis 13 mois, sans avoir réalisé de gain intermédiaire, lorsqu'il a contacté G _____ SA en date du 20 avril 2022, il lui incombait d'accepter un poste de travail même différent de sa profession de logisticien. Le recourant ne conteste d'ailleurs pas cette incombance, puisqu'il a indiqué dans sa prise de position du 22 avril 2022 qu'il était ouvert à toute proposition de la part de G _____ SA. De plus, le simple fait que l'emploi de manœuvre auprès de H _____ SA était une mission temporaire d'une durée de trois mois ne saurait permettre de nier le caractère convenable de cet emploi, ce d'autant plus que cette société a indiqué à l'agence de placement G _____ SA qu'en principe, tous les emplois temporaires se transformaient en emploi à l'année si les relations de travail se passaient bien.

Enfin, le caractère convenable de l'emploi de manœuvre proposé par G _____ SA ne saurait non plus pas être nié au motif que ce poste ne conviendrait pas à l'état de santé de l'assuré (art. 16 al. 2 let. c LACI). En effet, s'il est vrai que le Dr I _____ a indiqué que son patient présentait des migraines ainsi qu'une maladie de Crohn et que celui-ci ne pouvait pas travailler dans les conditions prévalant chez H _____ SA, force est de constater que les rapports des 3 juin 2022 et 23 juin 2023 de ce praticien ont été établis postérieurement à la décision du 31 mai 2022, se fondent uniquement sur les dires de l'intéressé, ne contiennent pas d'anamnèse détaillée et n'ont pas fait l'objet d'une étude fouillée, de sorte qu'ils ne remplissent pas les réquisits jurisprudentiels pour se voir reconnaître une pleine valeur probante (cf. *supra* consid. 2.5). L'on ne voit au demeurant pas quel autre motif excluant le caractère convenable de cet emploi serait rempli dans le cas d'espèce (art. 16 al. 2 LACI).

2.7.2 Force est ensuite de constater que le recourant ne disposait d'aucun motif valable pour refuser le travail qui lui était proposé par G _____ SA au sein de H _____ SA.

En effet, si le recourant allègue que les conditions de travail prévalant chez H _____ SA n'étaient pas satisfaisantes (environnement bruyant, absence de gants et de lunettes de protection, responsable ne parlant pas français), au point que son médecin traitant aurait déposé un signalement auprès de la médecine du travail de la CNA, force est de constater qu'il n'apporte aucune preuve de ses dires, alors même qu'il lui aurait été loisible de produire certaines pièces justificatives, par exemple une copie de la lettre de dénonciation rédigée par son médecin traitant. Or, il a été rappelé ci-dessus (cf. *supra* consid. 2.6) qu'en cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences. La Cour relève en outre qu'il ressort du dossier que le SICT a pris contact en avril 2023 avec la médecine du travail de la CNA, qui a affirmé qu'aucun signalement n'avait été effectué à l'encontre de H _____ SA et qu'aucun dossier concernant cette société n'était ouvert. Il est au surplus relevé que le recourant a quitté son poste de manœuvre après seulement une journée, ne laissant ainsi aucune possibilité à l'entreprise de lui proposer des solutions (p. ex. bouchons d'oreilles pour diminuer le bruit). A cet égard, contrairement à ce que prétend l'intéressé, la Cour retient que cette activité de manœuvre débutée le 20 avril 2022 était bien un poste de travail et non une simple journée d'essai. En effet, non seulement le contrat de travail (mission) signé le jour même (cf. pièce 109) est limpide et ne permet pas de suivre l'argumentation du recourant, mais il appert également que ce dernier a indiqué dans sa réplique du 10 juillet 2023 avoir proposé à l'employeur ses

services pour deux jours supplémentaires correspondant au délai contractuel de congé, reconnaissant ainsi qu'il s'agissait bien d'une relation de travail et non d'une journée à l'essai. Enfin, s'il est vrai que ledit contrat de travail mentionne une durée de travail de trois mois, ce fait ne constitue pas un motif valable pour refuser l'emploi proposé. En effet, la Cour rappelle qu'interpellée par le SICT, l'agence de placement G _____ SA a expliqué qu'il était courant que les contrats de missions soient prévus pour trois mois, mais que la mission aboutissait en principe toujours, si les trois mois se passaient bien, à un emploi à l'année, notamment avec l'entreprise H _____ SA.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que l'intimé a considéré que les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable étaient réunis en l'espèce (art. 30 al. 1 let. d LACI).

2.7.3 Concernant la quotité de la suspension, évaluée à 31 jours, celle-ci a été fixée au minimum de la fourchette prévue en cas de faute grave conformément à l'article 45 alinéa 4 lettre b OACI. Cette solution n'apparaît pas critiquable, compte tenu du comportement du recourant qui a délibérément quitté un emploi convenable (mission temporaire de manœuvre auprès de H _____ SA) pouvant aboutir à un contrat de travail de durée indéterminée. Par ailleurs, on ne voit pas quel motif valable au sens de l'article 45 alinéa 4 lettre b OACI, susceptible de laisser la faute de l'intéressé apparaître comme étant de gravité moyenne ou légère, pourrait être invoqué *in casu*. Il est à cet égard précisé que, dans la mesure où les motifs justifiant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (cf. *supra* consid. 2.4) et qu'il a été établi ci-dessus que les rapports des 3 juin 2022 et 23 juin 2023 du Dr I _____ ne remplissaient pas les réquisits jurisprudentiels pour se voir reconnaître une pleine valeur probante (cf. *supra* consid. 2.7.1), les problèmes de santé relevés par le recourant ne sauraient constituer un tel motif.

2.7.4 Au vu des éléments qui précèdent, le recours se révèle mal fondé et doit être rejeté. La sanction de 31 jours de suspension de l'indemnité de chômage prononcée dans la décision sur opposition du 3 avril 2023 est par conséquent confirmée.

Pour les mêmes motifs, il n'y a pas lieu à l'allocation d'une indemnité pour tort moral, cette prétention n'étant au demeurant pas du ressort du Tribunal de céans (art. 19 ss LRCPA ; RS/VS 170.1).

3.

Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. f^{bis} LPGA), la loi spéciale, en l'occurrence la LACI, ne prévoyant pas le prélèvement de frais de justice, ni alloué de dépens (art. 61 let. g *a contrario* LPGA et 91 al. 3 LPJA).

Prononce

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 5 novembre 2024