

S1 22 115

JUGEMENT DU 23 MAI 2023

**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 _____, recourante, représentée par Fortuna Protection Juridique SA, 1260 Nyon
1

contre

SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL (SICT), 1951 Sion,
intimé

(art. 16 et 30 al. 1 let. d LACI ; assignation, suspension pour refus de travail
convenable)

Faits

A. X _____, née le xx.xx1 1985, a travaillé durant une dizaine d'années en tant qu'esthéticienne puis responsable d'institut, avant de changer de voie et d'être engagée comme assistante de sécurité publique au sein de la police municipale de la commune de A _____ du 1^{er} octobre 2018 au 31 août 2019 (pièce SICT 2). En date du 28 août 2019, elle s'est inscrite comme demandeuse d'emploi auprès de l'Office régional de placement (ci-après : ORP) de A _____ et a revendiqué le versement d'indemnités journalières dès le 1^{er} septembre 2019, date à laquelle a été ouvert son 1^{er} délai-cadre d'indemnisation.

Lors de l'entretien de conseil du 10 septembre 2019, l'assurée a signé un document intitulé « objectifs de recherches d'emploi », lequel indiquait qu'elle était tenue d'effectuer au minimum deux à trois recherches d'emploi par semaine et au minimum dix par mois, dans les activités de secrétaire d'administration, conseillère à la vente, vendeuse et esthéticienne (pièce SICT 1a).

B. Le 19 juillet 2021, l'assurée a été assignée à un poste de conseillère en esthétique auprès de la société B _____ Sàrl (assignation n° 00001310601), pour lequel elle a présenté ses services par courriel du 25 juillet suivant (pièces SICT 3 et 8). Dans un courriel du 27 juillet 2021, l'employeur a indiqué à l'intéressée qu'il souhaitait la rencontrer pour un entretien et lui a fixé à cet effet un rendez-vous le 2 août 2021 à 10h30, en la priant de confirmer sa disponibilité. Le 2 août 2021, il a lui renvoyé un courriel, dans lequel il prenait acte du fait que son précédent courriel était resté sans réponse ainsi que de son absence au rendez-vous fixé. Le 6 août suivant, B _____ Sàrl en a informé l'ORP (pièces SICT 4 et 8).

Le 11 août 2021, l'assurée a confirmé à l'ORP qu'elle n'avait pas été engagée pour le poste de conseillère en esthétique auquel elle avait été assignée et qu'elle n'avait pas eu de retour à la suite de sa postulation du 25 juillet précédent (pièce SICT 3).

Le 13 août 2021, l'intéressée a adressé un courriel à la société B _____ Sàrl, dans lequel elle s'excusait de son absence au rendez-vous du 2 août précédent et expliquait qu'elle n'avait pas reçu ses courriels des 27 juillet et 2 août 2021 car ils étaient arrivés dans ses courriers indésirables. Elle a ajouté qu'elle trouvait étonnant de ne pas avoir été contactée par téléphone, mais que cela avait peu d'importance puisqu'elle avait été engagée pour un autre poste entre-temps. Par la suite, l'employeur lui a fait savoir que ces précisions ne changeaient pas la situation, mais qu'il était erroné de prétendre

qu'elle n'avait pas été contactée, étant donné qu'elle ne s'était pas présentée au rendez-vous qui lui avait été fixé par courriel et qu'elle n'avait pas non plus répondu à l'appel de la société suite à son absence ni au message laissé sur son répondeur (pièce SICT 8).

Le 16 août 2021, l'intéressée a été engagée comme serveuse à temps plein au café-bar le C _____, à D _____, si bien que l'ORP a désactivé son dossier en tant que demandeuse d'emploi (pièces SICT 5 et 6).

Par courrier du 23 août 2021, l'ORP a informé l'assurée avoir constaté qu'elle avait refusé un emploi de conseillère en esthétique auprès de l'entreprise B _____ Sàrl (assignation n° 00001310601), dans la mesure où elle ne s'était pas présentée au rendez-vous fixé par la société. Il l'a dès lors priée de se justifier (pièce SICT 7).

Le 30 août 2021, l'intéressée a expliqué à l'ORP qu'elle ne s'était pas rendue au rendez-vous fixé par B _____ Sàrl, car cette dernière l'avait contactée uniquement par mail et que ce dernier avait été classé parmi ses courriels indésirables, de sorte que la date de l'entretien était déjà passée lorsqu'elle avait pris connaissance dudit mail. Elle a ajouté qu'elle avait trouvé étonnant que l'employeur ne l'ait pas contactée par téléphone en l'absence de retour de mail de sa part et a précisé que durant cette période, elle effectuait un stage comme serveuse en vue d'être engagée auprès de son employeur actuel (pièce SICT 9).

C. Par décision du 15 septembre 2021, l'ORP a suspendu durant 31 jours, dès le 5 août 2021, le droit aux indemnités de chômage de X _____, au motif qu'elle avait refusé un travail convenable sans raison valable (pièce SICT 10).

L'assurée s'est opposée à cette décision le 29 septembre 2021, réitérant pour l'essentiel les arguments développés dans son courrier du 30 août précédent. Elle a ajouté que le poste de conseillère en esthétique auprès de l'entreprise B _____ Sàrl l'intéressait vraiment, raison pour laquelle elle avait renvoyé son dossier une deuxième fois, malgré le fait qu'elle ait entre-temps retrouvé un emploi de serveuse à 100%. Elle a dès lors estimé que la sanction de l'ORP était injustifiée (pièce SICT 11).

Par courriel du 19 octobre 2021, B _____ Sàrl a pris acte que l'intéressée ne s'était pas présentée au nouvel entretien qui lui avait été fixé suite à sa demande de reconsidération de candidature pour le poste de conseillère en esthétique, au motif qu'elle était en poste et ne pouvait pas se libérer, et qu'elle avait ensuite contacté l'entreprise par téléphone pour avoir des informations, indiquant qu'elle ne se déplacerait pas sans connaître les conditions salariales. L'employeur l'a alors informée qu'il ne

communiquait pas ces informations par téléphone, ce d'autant plus qu'elle n'avait pas pris la peine de se déplacer pour un entretien, et qu'il classait son dossier sans suite (pièce SICT 14).

Par décision sur opposition du 4 juillet 2022, le Service de l'industrie, du commerce et du travail (ci-après : SICT) a confirmé la suspension de 31 jours depuis le 5 août 2021, au motif que l'assurée avait commis une faute grave en refusant un travail convenable (pièce SICT 16).

D. X _____ a recouru céans contre cette décision sur opposition le 30 juillet 2022, reconnaissant qu'elle n'avait pas vu tout de suite le courriel de convocation de l'entreprise B _____ Sàrl, mais arguant qu'elle n'avait pas failli à ses obligations d'assurée. A cet égard, elle a précisé qu'au moment où B _____ Sàrl lui avait fixé le premier entretien, elle était en stage chez son employeur actuel en vue d'obtenir le poste vacant de serveuse à 100%. Or, B _____ Sàrl ne garantissait quant à elle qu'une activité de 50% à 100%, de sorte qu'il lui avait semblé prioritaire de tout mettre en œuvre pour obtenir la place de serveuse à 100%, ce qui s'était avéré concluant et lui avait permis de sortir du chômage.

Dans sa réponse du 22 août 2022, l'intimé a relevé que le fait que l'intéressée prétende ne pas avoir eu connaissance de la convocation à l'entretien du 2 août 2021 n'était pas un motif admissible, dans la mesure où les personnes assurées avaient l'obligation d'être atteignables dans le délai d'un jour, ce qui impliquait qu'elle devait s'attendre à recevoir une réponse suite à sa postulation et vérifier quotidiennement sa boîte postale, ses appels et ses courriels, y compris ses « spams ». Par ailleurs, il a indiqué que le poste auquel l'assurée avait été assignée devait être qualifié de convenable, puisqu'elle était au bénéfice d'un CFC d'esthéticienne, et que l'activité de serveuse, pour laquelle elle avait été engagée le 16 août 2021, ne figurait pas dans les domaines d'activités dans lesquelles l'intéressée devait concentrer ses recherches d'emploi. A cet égard, l'intimé a précisé que l'élément litigieux n'était pas de savoir si l'intéressée était sortie du chômage ou non, mais le fait qu'à l'époque concernée elle n'avait pas respecté ses devoirs vis-à-vis de l'assurance-chômage.

Le 4 octobre 2022, l'assurée, représentée par Fortuna Assurance de protection juridique SA, a soutenu que dès qu'elle avait remarqué qu'une réponse de B _____ Sàrl était arrivée dans ses courriels indésirables, elle avait entrepris toutes les démarches qu'on pouvait attendre d'elle pour « se rattraper », qu'elle avait notamment interpellé de son plein gré l'entreprise pour obtenir un second entretien, que le comportement de

l'employeur laissait toutefois penser qu'il n'était pas intéressé par son profil et qu'au surplus elle n'avait vraiment pas pu se libérer pour le second entretien fixé par B _____ Sàrl, mais qu'elle avait toujours été très collaborante et avait fait tout ce qu'on pouvait raisonnablement exiger d'elle pour retrouver un emploi, ce qui avait du reste été le cas dès le 16 août 2021. Elle a ainsi conclu principalement à l'annulation de la décision sur opposition du 4 juillet 2022, aucune suspension ne devant être retenue à son égard, et subsidiairement à la réformation de cette décision, en ce sens que seule une faute légère lui soit imputée, compte tenu des circonstances du cas d'espèce et du principe de proportionnalité.

L'intimé ayant renoncé à dupliquer, l'échange d'écritures a été clos le 19 octobre 2022.

Considérant en droit

1. Selon l'article 1 alinéa 1 de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (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 30 juillet 2022, le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 4 juillet précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours (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. Le litige porte sur le bienfondé de la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours, au motif qu'elle aurait refusé un travail convenable.

2.1 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).

2.2 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 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 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les arrêts cités). Le simple fait que la proposition d'emploi ne corresponde 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 (arrêts 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 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 8C_339/2016 du 29 juin 2016 consid. 4.2). La jurisprudence décrit ainsi d'une manière très large le comportement réprouvé entrant dans le cadre d'un refus de travail convenable (arrêt 8C_468/2020 du 27 octobre 2020 consid. 5.2 et les références).

2.3 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 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 (arrêts 8C_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2 et 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 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 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 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 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 C 57/06 du 5 avril 2007), le fait que l'assuré ait tardé à présenter ses services (arrêt 8C_285/2011 du 22 août 2011) ou encore le fait que l'emploi ait été proposé par une agence intérimaire (arrêt C 311/01 du 9 juillet 2002). Les motifs justifiant

de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 117 et 118 *ad* art. 30 LACI ; arrêts 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 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 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 8C_2/2012 du 14 juin 2012 consid. 3.2 et 8C_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.2).

2.4 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).

3. Dans le cas d'espèce, le 19 juillet 2021, la recourante a été invitée à proposer ses services à l'entreprise B _____ Sàrl pour un poste de conseillère en esthétique à un taux de 50% à 100% (pièce 3).

3.1 Il est premièrement relevé, et cela n'est pas litigieux, que cet emploi proposé à la recourante était convenable au sens de l'article 16 LACI. Il tenait en effet compte de ses aptitudes, dès lors que l'intéressée était au bénéfice d'un CFC d'esthéticienne et qu'elle avait travaillé pendant un peu plus de dix ans en tant qu'esthéticienne, puis responsable d'institut. Dans son courrier d'opposition du 29 septembre 2021, l'assurée a d'ailleurs reconnu que ce poste l'intéressait beaucoup, raison pour laquelle elle avait soumis sa

candidature à deux reprises. L'employeur a en outre considéré que le profil de la recourante correspondait à l'offre, dans la mesure où il lui a non seulement fixé un rendez-vous suite à son offre de services du 25 juillet 2021, mais lui a également proposé une seconde date d'entretien suite à sa demande de reconsidération de son dossier. L'on ne voit au demeurant pas quel motif excluant le caractère convenable de cet emploi serait rempli dans le cas d'espèce (art. 16 al. 2 LACI).

3.2 Force est ensuite de constater que la recourante ne disposait d'aucun motif valable pour refuser le travail qui lui était proposé par l'entreprise B _____ Sàrl.

En effet, il ressort du dossier que l'intéressée a présenté ses services à B _____ Sàrl par courriel du 25 juillet 2021. Elle devait ainsi se douter que l'employeur lui répondrait par le même biais, de sorte qu'elle était tenue de vérifier régulièrement ses courriels, qu'il s'agisse de ceux parvenus de manière normale mais également de ceux classés comme indésirables. De plus, afin de respecter les devoirs qui lui incombent selon l'article 17 LACI, la personne assurée doit garantir qu'elle peut être atteinte par l'office compétent dans le délai d'un jour ouvré (art. 21 al. 3 OACI). Cette obligation, conforme au principe de la proportionnalité, est en harmonie avec le principe qui veut qu'un chômeur doit prendre contact rapidement avec un employeur en cas d'assignation, sous peine d'être sanctionné pour refus d'emploi (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 47 *ad* art. 17 LACI et les références citées). Or, il ressort des pièces au dossier que la recourante n'a pris connaissance des courriels de l'entreprise qu'en date du 13 août 2021, soit près de 3 semaines après la réponse de B _____ Sàrl, ce qui contrevient manifestement à ses obligations d'assurée. Partant, par son comportement, cette dernière a manqué le rendez-vous que lui avait fixé l'employeur, faisant ainsi échouer la perspective de conclure un contrat de travail, ce qui constitue un refus d'accepter un travail convenable au sens de la jurisprudence susmentionnée (cf. *supra* 2.2). Par ailleurs, le fait que l'employeur ait accepté, quelques semaines plus tard, de reconsidérer sa candidature et de lui fixer un nouvel entretien n'est d'aucun secours à l'assurée, puisqu'elle ne s'est également pas présentée à ce second rendez-vous, faisant dès lors définitivement échouer toute chance d'être engagée par cet employeur.

Enfin, le fait d'avoir été en stage au moment où l'entreprise B _____ Sàrl a répondu à sa postulation et lui a fixé une date d'entretien ne saurait justifier l'absence de réponse à ce courriel, ce d'autant plus que contrairement au poste de conseillère en esthétique proposé par B _____ Sàrl, le poste de serveuse ne faisait pas partie des domaines d'activités dans lesquels l'assurée devait effectuer ses recherches d'emploi. Force est

du reste de constater qu'au moment où l'employeur potentiel a fixé le premier rendez-vous, soit par courriel du 27 juillet 2021, la recourante effectuait un simple stage et n'était au bénéfice ni d'une promesse écrite ni d'un contrat de travail, de sorte qu'elle était tenue de contrôler ses courriels et de se présenter à l'entretien chez B _____ Sàrl, même si son stage en tant que serveuse semblait prometteur. En outre, s'il est vrai que l'intéressée a fini par obtenir le poste vacant de serveuse à 100%, rien n'indique qu'elle n'aurait pas pu être engagée au même taux d'activité chez B _____ Sàrl, si elle avait respecté ses obligations d'assurée.

3.3 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, au vu du comportement de la recourante qui n'a délibérément pas contrôlé l'ensemble de ses courriels, y compris ceux indésirables, pendant près de 3 semaines, alors même qu'elle attendait une réponse de l'entreprise B _____ Sàrl suite à sa postulation pour le poste de conseillère en esthétique, pour lequel elle avait au demeurant de très bonnes chances d'être engagée. 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'intéressée apparaître comme étant de gravité moyenne ou légère, pourrait être invoqué *in casu*.

3.4 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 4 juillet 2022 est par conséquent confirmée.

4. 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 23 mai 2023