

# FR\_GERICHTE 605 2014 148 vom 6. Juni 2016

FR Kantonsgericht, 2016-06-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2014\\_148](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2014_148)

FR: FR\_GERICHTE 605 2014 148 du 6 juin 2016

IT: FR\_GERICHTE 605 2014 148 del 6 giugno 2016

## Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 1

Interjeté en temps utile et dans les formes légales par une assurée directement touchée par la décision attaquée, le recours est recevable.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 8

### E. 2

a) Selon l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101), toute personne a le droit d'être traitée par les organes de l'Etat sans arbitraire et conformément aux règles de la bonne foi. Le principe de la bonne foi protège la confiance légitime qu'un citoyen place dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il règle sa conduite sur les décisions, les déclarations ou le comportement de celles-ci. Un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur à condition que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore que ce dernier 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 et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 136 I 254 consid. 5.2 et 131 II 627 consid. 6.1; arrêts TF 2C\_108/2011 du 29 août 2011 consid. 4.1, 9C\_695/2008 du 4 février 2009 consid. 3.1, 9C\_768/2007 du 2 juillet 2008 consid. 2.1, 9C\_115/2007 du 22 janvier 2008 consid. 4.2). b) En l'espèce, la recourante allègue que sa conseillère en placement lui aurait assuré qu'elle ne serait pas pénalisée par la Caisse parce qu'elle connaissait ses employeurs et que ceux-ci licencieraient leur personnel sans ménagement. Une collaboratrice de la Caisse lui aurait également indiqué qu'elle n'aurait aucune pénalité. En d'autres termes, elle reproche à l'autorité intimée d'avoir adopté un comportement contraire au principe de la bonne foi en ce sens que ces dernières lui auraient laissé croire qu'elle ne serait pas suspendue dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage. Force est toutefois de constater que l'assurée n'avait pas mentionné à sa conseillère ORP qu'elle devait signer un nouveau contrat de travail le 1er avril 2012 (cf. dossier SPE, p. 6). Il est ainsi relevé qu'elle a donné des indications incomplètes à sa conseillère ORP et que c'est sur la base de cet état de fait que cette dernière a informé la recourante qu'elle n'aurait pas de pénalité de la part de la Caisse. Quoi qu'il en soit, elle ne peut pas se prévaloir du principe de la bonne foi dont les

conditions ne sont en l'espèce manifestement pas remplies. En effet, sa conseillère en placement et la collaboratrice de la Caisse n'avaient de toute façon pas la compétence de décider d'une suspension, seul le SPE étant habilité à le faire (cf. art. 85 al. 1 let. g de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI; RS 837.0], en relation avec l'art. 30 al. 2 LACI). Or, la compétence du "promettant" est justement l'une des conditions du droit à la protection de la bonne foi. En outre, il ne ressort nullement du dossier ou des allégués de l'assurée que celle-ci aurait pris des dispositions auxquelles elle n'aurait pu renoncer sans subir de préjudice. Partant, ce grief doit être rejeté.

### **E. 3**

a) En vertu de l'art. 17 al. 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), 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. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis. Selon l'alinéa 3, 1ère phrase de cette même disposition, l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 8 A teneur de l'art. 16 al. 1 LACI, en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. Selon l'alinéa 2 de cette même disposition, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, notamment tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d), ou procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire) (let. i). S'agissant de cette dernière condition, un emploi qui procure à l'assuré une rémunération au moins égale à l'indemnité journalière de chômage est en principe réputé convenable, sous réserve des autres conditions posées par l'art. 16 al. 2 LACI (ATF 127 V 479 consid. 2, 122 V 34 consid. 4c/bb). b) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu – proportionnellement à la gravité de la faute (al. 3, 3ème phr.) – lorsqu'il est établi que celui-ci n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable. Les éléments constitutifs du refus de travail au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI sont réunis non seulement lorsque l'assuré refuse expressément d'accepter un emploi, mais aussi lorsqu'il ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou alors 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 (arrêt TF C 331/97 du 14 juillet 1998; DTA 32/1984 no 14 p. 167, 30/1982 no 5 p. 41). Une attitude hésitante est en principe déjà fautive, si elle amène l'employeur à douter de la réelle motivation du chômeur de prendre l'emploi proposé (arrêt TF C 81/02 du 24 mars 2003). Ainsi, lors de l'entretien avec le futur employeur, le chômeur doit manifester clairement sa volonté de conclure un contrat de travail, afin de mettre un terme à son chômage (arrêt TF C 72/02 du 03 septembre 2002). En

définitive, le refus d'un emploi convenable comprend toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (arrêt TF C 293/03 du 5 novembre 2004 consid. 2.3). c) Dans le droit des assurances sociales, la règle du degré de vraisemblance prépondérante est généralement appliquée. Dans ce domaine, 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. 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 126 V 353 consid. 5b; 125 V 193 consid. 2 et les références citées; arrêt TF 8C\_704/2007 du 9 avril 2008 consid. 2; ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 319 consid. 5a). Si, malgré les moyens mis en œuvre d'office par le juge pour établir la vérité du fait allégué par une partie, conformément au principe inquisitoire, ou par les parties selon le principe de leur obligation de collaborer, la preuve de ce fait ne peut être rapportée avec une vraisemblance prépondérante pour emporter la conviction du tribunal, c'est à la partie qui entendait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (DTA 43/1996-1997 n°17 p. 83 consid. 2a; 39/1991 n°11 p. 99 et 100 consid. 1b; 38/1990 n°12 p. 67 consid. 1b et les arrêts cités; ATF 115 V 113

Tribunal cantonal TC Page 5 de 8 consid. 3d/bb). Dans cette mesure, en droit des assurances sociales, le fardeau de la preuve n'est pas subjectif, mais objectif (RCC 1984 p. 128 consid. 1b). La jurisprudence dite des "premières déclarations ou des déclarations de la première heure" s'applique de manière générale en matière d'assurances sociales (cf. arrêts TF 9C\_649/2008 du 31 août 2009 consid. 3; 8C\_187/2008 du 7 octobre 2008 consid. 2.2; C 212/06 du 26 septembre 2007 consid. 2.3.2; U 45/07 du 2 mai 2007 consid. 3.3; B 23/06 du 20 avril 2007 consid. 5.1; K 106/94 du 4 janvier 1995 consid. 2b). Ce principe veut que, en présence de deux versions différentes et contradictoires d'un fait, la préférence soit accordée à celle que l'assuré a donnée alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 45 consid. 2a).

#### **E. 4**

Est litigieuse, en l'espèce, la question de savoir si l'on peut reprocher à l'assurée d'avoir refusé un emploi convenable. La recourante, dans son premier courrier à la Caisse, indique clairement qu'elle a résilié son contrat de travail en qualité de vendeuse le 31 mars 2012 sans motif et au cours du temps d'essai. Elle a en substance expliqué que sa collègue de travail avait été licenciée avec effet immédiat et qu'au vu de cette situation et du fait qu'elle ne pourrait pas assumer ses charges financières avec le salaire que son employeur lui proposait, elle avait été contrainte de démissionner. Toutefois, après avoir reçu la décision du SPE, prévoyant une suspension dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 38 jours, elle a changé sa version des faits expliquant que sous le coup de l'émotion elle s'était mal exprimée. En fait, dans son opposition, elle précise qu'elle n'a pas démissionné, mais que la gérante du magasin l'a incitée à quitter son emploi. Elle souligne au surplus qu'elle aurait souhaité signer ce contrat, parce que cette place de travail lui plaisait et qu'elle s'était beaucoup investie. Son employeur a néanmoins une version différente des faits. La gérante a informé la Caisse par téléphone que la société n'avait pas résilié le contrat de travail de la recourante. Elle a également précisé que son employeur

était content de ses services et voulait qu'elle poursuive son activité dans sa nouvelle société. Dans son courrier du 4 juin 2012, ce dernier a par ailleurs confirmé que son employée avait bel et bien résilié son contrat de travail pour le 31 mars 2012 et avait également refusé de signer un contrat de travail de durée indéterminée à partir du 1er avril 2012 avec la société E. \_\_\_\_\_ SA, par solidarité avec une collègue qui avait été licenciée à la fin du mois de mars 2012. Il a en outre précisé que son profil correspondait parfaitement au poste proposé et que son salaire n'était pas inférieur à celui qu'elle percevait précédemment au magasin. La Cour constate dans un premier temps que l'assurée ne conteste à aucun moment que l'emploi proposé par son employeur était convenable. Au contraire, elle a déclaré que cette nouvelle place de travail lui plaisait et qu'elle aurait souhaité signer ce contrat. Elle dément avoir refusé le travail proposé et prétend au surplus qu'elle n'a pas résilié son précédent contrat de travail, mais qu'elle aurait été contrainte par la gérante du magasin à quitter son emploi. La recourante n'a toutefois changé sa version des faits et prétendu que c'était son employeur qui l'avait licenciée qu'après avoir reçu la décision du SPE suspendant son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 38 jours. Elle soutient désormais qu'elle était sous le coup de l'émotion et s'était mal exprimée. Néanmoins, elle avait rédigé son premier courrier explicatif à l'intention de la Caisse quatre jours après avoir quitté cet emploi. Il est ainsi peu vraisemblable que

Tribunal cantonal TC Page 6 de 8 l'assurée ait encore été ébranlée par la rupture du contrat après quatre jours au point de déclarer à la Caisse qu'elle avait démissionné alors que cela n'avait pas été le cas. Par ailleurs, sa conseillère ORP a indiqué par courriel à la Caisse que, lors de son entretien avec la recourante le 2 avril 2012, cette dernière lui avait révélé que l'atmosphère au magasin se dégradait et que son employeur ne lui avait toujours pas proposé de contrat. Dès lors, elle avait quitté son emploi. Elle ne lui a toutefois jamais parlé d'un éventuel nouveau contrat de travail que son employeur lui aurait proposé. En outre, elle n'a pas non plus mentionné lors de cette conversation que c'était son employeur qui l'avait licenciée. Elle a plutôt laissé sous-entendre qu'elle avait quitté son emploi à cause de la mauvaise ambiance qui régnait au magasin. De plus, il convient de relever qu'à aucun moment elle n'a contacté son employeur pour éclaircir la situation concernant sa proposition de travail auprès de la nouvelle société, pour savoir si cette proposition tenait toujours, ainsi que pour connaître son avis relatif à son départ du magasin, et ce, d'autant plus qu'elle prétendait apprécier réellement cette place de travail où elle s'était beaucoup investie. Dès lors, force est de constater que l'assurée n'a pas été en mesure d'apporter la preuve de ses allégations, selon lesquelles la gérante l'avait incitée à quitter son emploi, ni même de les rendre vraisemblables. En effet, outre que ces allégations n'ont été présentées que dans le cadre de la présente procédure, elles ne ressortent ni de son entretien avec sa conseillère ORP du 2 avril 2012, ni du courrier adressé à la Caisse le 4 avril 2012. Par ailleurs, elles sont expressément contredites par les déclarations de la gérante et de l'employeur. Ces derniers ont précisé que c'était bien la recourante qui avait résilié son contrat et non la société. Ils ont au surplus indiqué qu'ils étaient contents de ses services et souhaitaient qu'elle poursuive son activité auprès de la nouvelle société. La Cour relève au surplus que l'employeur et la gérante du magasin n'avaient aucune raison valable de donner de fausses indications à la Caisse. En effet, ils n'en tireraient aucun avantage ou inconvénient et par ailleurs, leurs informations confirment la première version de l'assurée. Il convient enfin de relever que conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral, la préférence doit être accordée aux déclarations que l'assurée a données alors qu'elle en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être

consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures. Partant, la Cour de céans retient que la recourante a refusé un emploi convenable au sens de l'art. 16 LACI et a ainsi contrevenu à son obligation de diminuer le dommage. Par conséquent, elle a commis une faute qui justifie une suspension de son droit aux indemnités de chômage. Reste à déterminer la gravité de la faute commise et la durée de la suspension.

## E. 5

a) D'après l'art. 30 al. 3 et 3bis LACI, la suspension ne vaut que pour les jours pour lesquels le chômeur remplit les conditions dont dépend le droit à l'indemnité. Le nombre d'indemnités journalières frappées de la suspension est déduit du nombre maximum d'indemnités journalières au sens de l'art. 27. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours, et dans le cas de l'al. 1, let. g, 25 jours. L'exécution de la suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension. Le conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension. Pour que la faute soit retenue au sens de la LACI, l'assuré ne doit pas forcément avoir un comportement répréhensible au sens du droit pénal ou du droit civil pour que son comportement

Tribunal cantonal TC Page 7 de 8 entraîne une sanction. Il suffit que le comportement subjectif de l'intéressé soit propre à causer le dommage. Ce comportement ne correspond pas à celui qu'aurait adopté une personne raisonnable qui fait preuve d'une attention normale. Le degré de la faute ne peut être fixé de manière absolue, les circonstances du cas d'espèce devront être examinées (RUBIN, Assurance- chômage Droit fédéral Survol des mesures cantonales procédure, 2ème éd., 2006, p. 378 et 464). En vertu de l'obligation qui lui incombe de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage, l'assuré est tenu, en règle générale, d'accepter immédiatement le travail convenable qui lui est proposé (art. 16 al. 1 et 17 al. 3 1ère phrase LACI). L'inobservation de cette prescription constitue, en principe, 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 et 40 al. 2 let. c et al. 3 OACI; voir également ATF 130 V 125). Toutefois, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125). D'après l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de: a. 1 à 15 jours en cas de faute légère; b. 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne; c. 31 à 60 jours en cas de faute grave. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable. Dans ses directives (Circulaire relative à l'indemnité de chômage, janvier 2013, D64 et D72), le Secrétariat d'Etat à l'économie prescrit que la durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que - le mobile; - les circonstances personnelles: l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc.; - les circonstances particulières: le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail (par exemple des pressions subies au lieu de travail), etc.; - de fausses hypothèses quant à l'état de fait, par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi. Selon l'Echelle des suspensions à l'intention de l'autorité cantonale et des ORP

(circulaire précitée D74), un premier refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est suspendu de 31 à 45 jours timbrés. b) En l'espèce, le fait de refuser un emploi convenable est présumé être une faute grave, entraînant une suspension minimale de 31 jours.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 8 La Cour rappelle que l'assurée a refusé un emploi adapté à son parcours professionnel qui correspondait entièrement à son profil et qui plus est de durée indéterminée. Elle avait ainsi l'occasion de mettre un terme à son chômage. Pour sa part, cette dernière n'a jamais indiqué, voire contesté le fait que cet emploi était convenable et ne fait valoir aucun motif, objectif ou subjectif, qui permettrait à la Cour de s'éloigner de la faute grave retenue par l'autorité intimée. Il n'existe par conséquent pas de raison de s'écarter de la présomption selon laquelle le fait de refuser un emploi convenable constitue une faute grave. Si les motifs de solidarité invoqués dans un premier temps peuvent apparaître comme louables, il n'en demeure pas moins que leur conséquence (perte de l'emploi dommageable) ne peut manifestement être mis à la charge de l'assurance-chômage, et c'est en cela qu'une mesure de suspension se justifie, qui renvoie la recourante à sa propre responsabilité. En retenant une durée de suspension de 38 jours, l'autorité intimée est par ailleurs demeurée dans le barème établi par le SECO (31 à 45 jours) et conforme au droit et à la jurisprudence précitées. Elle n'a ainsi pas commis d'excès ou d'abus de son pouvoir d'appréciation, ni n'a violé le principe de la proportionnalité. Cette suspension se situe au demeurant dans la limite inférieure du barème prévu par l'art. 45 al. 3 let. b OACI en cas de faute grave. Elle ne prête dès lors pas le flanc à la critique.

## **E. 6**

Dans ces circonstances, mal fondé, le recours doit dès lors être rejeté et la décision attaquée confirmée, sans frais de justice, en application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière. la Cour arrête: I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice. III. Communication. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant (e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 6 juin 2016/smt Président Greffière

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