

FR_GERICHTE 605 2015 295 vom 23. August 2017

FR Kantonsgericht, 2017-08-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2015_295

FR: FR_GERICHTE 605 2015 295 du 23 août 2017

IT: FR_GERICHTE 605 2015 295 del 23 agosto 2017

Regeste

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

Erwägungen

E. 16

juillet 2014, l'assurée a cependant décommandé le rendez-vous organisé le même jour avec la directrice, indiquant renoncer au poste. Le 17 juillet 2014, le Service public de l'emploi (ci-après: SPE) a invité son assurée à s'expliquer sur les raisons de son refus d'emploi. Les 20 juillet, 29 juillet et 1er septembre 2014, celle-ci a notamment indiqué qu'aucun emploi ne lui avait été proposé mais qu'il s'agissait, tout au plus, d'un projet aux contours flous, de nombreux éléments essentiels du poste (horaires, cahier des charges) n'étant pas connus. Elle a également soutenu qu'en lui proposant ce poste, la directrice de l'école tentait de s'approprier son projet en relation avec la promotion de la santé, "fruit de 13 ans de recherches et de travail" et "en l'absence de toute visibilité". Enfin, elle a souligné que cet emploi aurait compromis un stage de coach- formateur auprès de l'association E. _____ (ci-après: l'association), stage qu'elle a réalisé à partir du 1er septembre 2014. Par décision du 20 octobre 2014, qualifiant la faute de grave, le SPE a suspendu son assurée dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 34 jours, dès le 1er septembre 2014. Cette décision a été confirmée sur opposition le 13 novembre 2015. B. Contre cette décision, l'assurée interjette recours devant le Tribunal cantonal concluant, en substance, à l'annulation de la suspension et au remboursement des montants retenus. Renvoyant aux motifs présentés dans ses écrits ultérieurs, elle souligne en sus avoir elle-même approché la directrice de l'école à la recherche de soutien et de conseils. A ses dires, celle-ci n'a cependant cherché qu'à s'approprier le projet qu'elle avait longuement étudié. A cet égard, elle soutient qu'il existe un litige entre elle et la directrice sur la maternité de ce projet. C'est pour éviter d'être dépossédé de celui-ci que la recourante n'a pas donné suite aux négociations et que la directrice l'a accusé d'avoir refusé un emploi afin d'assouvir sa frustration. Le 6 mai 2016, l'autorité intimée renonce à déposer des observations et propose le rejet du recours, ce dont a été informé la recourante. Aucun autre échange d'écritures n'a été ordonné entre parties. Il sera fait état des arguments, développés par elles à l'appui de leurs conclusions, pour autant que cela soit utile à la solution du litige.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 10 en droit 1. Le recours, interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu ainsi que de la matière, est recevable, la recourante étant en outre directement atteinte par la décision querellée et ayant dès lors un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit, cas échéant, annulée ou modifiée. 2. a) En vertu de l'art. 17 al. 1 de la loi 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 phr. de cette même disposition, l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé. b) 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, 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), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c), 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), doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e), nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g), doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h) 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); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré (let. i). c) Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, l'assuré est suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est établi qu'il n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure du marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but. 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

Tribunal cantonal TC Page 4 de 10 circonstances, il eût pu faire cette déclaration (arrêt TF C 331/1997 du 14 juillet 1998; DTA 32/1984 n° 14 p. 167 et 30/1982 n° 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 81/2002 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 au chômage (arrêt TF C 72/2002 du 3 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). Enfin, de jurisprudence constante, tant qu'un assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi (précontrat, promesse d'embauche), il a l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi qui

se présente. Ce n'est que si l'engagement est imminent qu'un assuré peut refuser un emploi libre immédiatement. L'engagement doit cependant avoir lieu dans le délai d'un mois. Cette période maximale correspond à celle durant laquelle un assuré est libéré de son obligation de rechercher un travail dans la situation de conclusion d'un contrat avec entrée en service différée. Un chômeur ne pourra s'appuyer sur la perspective d'un engagement prochain pour refuser un autre emploi à repourvoir de suite lorsque l'engagement en question ne sera effectif que plusieurs mois après (cf. RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance chômage, 2014, n° 64 ad art. 30). d) 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 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). 3. Est litigieux, en l'espèce, un éventuel refus d'emploi.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 10 a) La recourante conteste d'abord avoir refusé un poste de travail, dès lors qu'il "est impossible de refuser un poste qui n'existe pas" (cf. opposition du 17 novembre 2014, dossier SPE, pièce 2). Dans ses différentes écritures, elle soutient qu'il s'agissait tout au plus d'un projet aux contours très flous, opaques voire sans indication concrète. Dans ce sens, elle relève qu'aucun horaire précis (jours et heures notamment) ne lui avait été attribué, qu'aucun cahier des charges n'avait été établi et qu'aucune mise au concours n'avait été publiée (cf. dossier SPE, pièces 2, 6, 7 et 9). Il est exact que le dossier de la cause ne fait pas mention d'horaire précis, qu'aucun cahier des charges n'y figure. Il apparaît également vraisemblable qu'il n'y a pas eu de mise au concours. Toutefois, on peut relever que des démarches avaient été faites auprès de F. _____ en vue de modifier la classe salariale selon les souhaits de la recourante (base annuelle de salaire de CHF 81'000.- au lieu des CHF 60'000.- proposés initialement). Une telle augmentation du salaire proposé

témoigne de l'intérêt que l'employeur avait à engager la recourante. On peut aussi souligner que la directrice avait demandé à la recourante d'envoyer son "dossier complet (ce n'est pas encore une candidature officielle, car le poste n'est pas mis au concours), afin d'évaluer [son expérience]" (courriel du 28 mai 2014). Suite à cet envoi, cette dernière a été invitée à présenter son "concept de promotion de la santé" devant la direction de l'école (courriel du 10 juin 2014). Sur suggestion de la recourante, des démarches ont été faites en vue de combiner un engagement à 40% avec un stage professionnel pris en charge par l'ORP (courriels des 4, 5 et 25 juin 2014). La recourante y a finalement renoncé après discussion avec son conseiller ORP (courriel du 7 juillet 2014). Malgré cette renonciation, les négociations n'ont pas été rompues entre les parties et des rendez-vous ont été prévus les 14 et 16 juillet 2014 (courriel du 9 juillet 2014). Tous ces éléments rendent vraisemblable le fait que les négociations avaient atteint un stade avancé, qu'un poste allait être créé et qu'il aurait pu être attribué à la recourante. Quoi qu'il en soit, il n'est nullement contesté que des pourparlers avaient été engagés avec la directrice. Ceux-ci avaient pour trait la création d'un poste à 40% au sein de l'école dans le cadre de laquelle la recourante aurait pu appliquer son projet de promotion de la santé. Il n'est pas contesté non plus que, le 16 juillet 2014, la recourante a cessé les négociations avec l'école, informant la directrice qu'elle n'était plus intéressée par le poste. Elle ne s'est pas rendue au rendez-vous prévu le même jour. Cette rupture de pourparlers a, de fait, réduit à néant la possibilité de conclure le contrat de travail envisagé. Un tel comportement doit être assimilé à un refus de travail au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI de sorte que les principes y relatifs trouvent à s'appliquer. C'est donc à juste titre que l'autorité intimée a considéré que la recourante avait refusé un emploi. b) La recourante conteste ensuite le caractère convenable du poste de travail auprès de l'école, ce qui implique d'examiner les critères mentionnés à l'art. 16 al. 2 LACI. aa) La Cour doit d'emblée revenir sur quelques allégations de cette dernière. Il faut en effet rappeler que le caractère temporaire de l'emploi ne fait pas partie des motifs – exhaustifs – prévus par le législateur permettant de déroger à l'obligation d'accepter le travail proposé (cf. arrêt TF C 311/01 du 9 juillet 2002 consid. 4).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 10 Les remarques de la recourante dans ce sens ne sont donc pas pertinentes. bb) A côté de cela, les allégations de la recourante selon lesquelles son engagement ne viserait qu'à la "déposséder" de son travail personnel ne permettent pas non plus de remettre en cause le caractère convenable de l'emploi. Ces assertions ne sont aucunement prouvées. Elles ne ressortent pas non plus du dossier à disposition de la Cour, lequel est notamment constitué des moyens de preuves amenés par la recourante devant l'autorité intimée. Par ailleurs, un employeur engage ses collaborateurs pour leurs compétences et connaissances afin d'atteindre le but qu'il s'est fixé. En l'occurrence, la recourante devait être engagée pour son expérience en matière de promotion de la santé. Dans ces circonstances, il est donc normal que son futur employeur lui demande des renseignements dans ce domaine, étant précisé à cet égard que, dans le cadre du contrat de travail qui aurait pu être conclu, la recourante n'aurait, dans le cadre de certaines limites légales, pas pu prétendre à la propriété intellectuelle de ses idées. Au demeurant, si la recourante avait effectivement estimé que les demandes de la directrice étaient excessives – ce qui n'est nullement démontré –, elle aurait pu prendre d'autres mesures afin de protéger les documents qui lui étaient demandés. Ces mesures n'auraient vraisemblablement pas eu pour conséquence une cessation des pourparlers avec son futur employeur et, par voie de conséquence, une prolongation de son chômage. Les affirmations de la recourante en matière de propriété intellectuelle ne modifient dès lors pas l'appréciation de la cause,

d'autant moins que la création envisagée d'un poste pour la recourante semblait d'emblée exclure que l'on s'acheminât vers la conclusion d'un mandat. cc) La recourante se plaint de l'absence de cahier des charges et du "caractère inabouti" du poste "qui aurait pu être créé". Toutefois, comme elle le relève elle-même, le contrat de travail en était encore au stade de la discussion. Le poste évoqué résultait de la convergence d'intérêt entre la recourante qui souhaitait appliquer le "fruit de 13 ans de recherche et de travail" dans le domaine de la promotion de la santé et l'école qui souhaitait mettre en place un projet dans ce domaine. Dans ces circonstances, il était normal que le cahier des charges n'était pas encore strictement déterminé, qui plus est s'agissant d'un poste qui n'avait pas encore été créé. La recourante ne peut se plaindre de ce fait. Cela étant, elle a produit une ébauche du mandat relatif à l'amélioration de l'atmosphère de travail au sein de l'école, projet pour lequel l'embauche de la recourante était évaluée. Dans la mesure où, selon les propres dires de la recourante, cette question fait partie de son domaine d'expertise, le poste proposé correspondait manifestement à ses compétences. Le poste tenait ainsi manifestement compte des aptitudes et de l'expérience de l'assurée (16 al. 2 let. b LACI). dd) La recourante soutient ensuite que l'emploi n'était pas adapté car elle n'avait pas pu obtenir des horaires précis de travail et ne connaissait pas ses jours de travail. A ses dires, cela l'empêchait de s'organiser pour d'autres places de travail, mentionnant notamment un PET auprès d'une association. Par ce grief, la recourante soutient, en substance, que le poste ne correspond pas à sa situation personnelle (art. 16 al. 2 let. c).

Tribunal cantonal TC Page 7 de 10 Il n'est pas contesté que les horaires précis de travail n'étaient pas connus. Toutefois, la directrice avait expliqué les motifs ne lui permettant pas d'être plus précise: les horaires dépendaient des horaires des autres employés, lesquels ne lui étaient pas encore connus (dossier SPE, pièce 9). Cette explication est convaincante en l'espèce. Au demeurant, le taux de 40% réparti sur des demi-journées, même si celles-ci sont isolées dans la semaine, permettait manifestement à la recourante d'effectuer une autre activité à 60% et, en particulier, la formation prévue auprès de l'association. On peut au demeurant relever que les horaires de cette dernière ne semblaient également pas connus à l'époque – la mesure n'ayant alors pas été assignée (décision du 27 août 2014, dossier SPE, pièce 8) – sans que la recourante ne s'en offusque. Quoi qu'il en soit, dans la mesure où le contrat de travail en était encore au stade des négociations, la recourante aurait pu demander une clause lui permettant de résilier le contrat hors période d'essai (cf. art. 335b CO, art. 31 al. 2 et 36 al. 3 de la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat; RSF 122.70.1), quand bien même il s'agissait d'un contrat de durée déterminée. Sur ce point précis, la directrice a par ailleurs admis que la recourante aurait pu résilier le contrat qui la liait à l'école si un autre emploi lui avait été proposé (dossier SPE, pièce 4). Dans une telle hypothèse, aucun motif ne s'opposait à ce que la recourante accepte le poste proposé et, le cas échéant, résilie par la suite le contrat de travail pour s'engager dans une activité professionnelle à temps complet. Étant relevé que l'emploi n'est pas allégué comme contraire à l'âge ou à l'état de santé de la recourante, le cas prévu à l'art. 16 al. 2 let. c LACI n'est pas rempli en l'espèce. ee) La recourante se plaint encore du fait que le salaire proposé à un tel taux d'emploi soit insuffisant pour vivre. Par ce grief, la recourante se plaint que le poste s'écarte des usages professionnels et locaux (art. 16 al. 2 let. a LACI) et semble aussi se prévaloir de la condition prévue à l'art. 16 al. 2 let. i LACI, soit d'une rémunération inférieure à 70% du gain assuré. Au vu des parties impliquées dans la négociation du contrat – en particulier les démarches faites auprès de F._____ dans la détermination du salaire de base – et du statut juridique de l'école – laquelle est soumise à la loi sur la formation professionnelle

(LFP; RSF 420.1) et ses ordonnances (cf. not RSF 420.11) –, il apparaît hautement vraisemblable que le contrat de travail de la recourante aurait été soumis à la législation sur le personnel de l'état. On doit aussi relever que, suite aux demandes de la recourante, le salaire de base, initialement fixé à CHF 60'000.-, a été porté à CHF 81'000.- afin de tenir compte de l'expérience professionnelle et de correspondre à ses attentes. Sur le plan des conditions contractuelles, le poste de travail était donc manifestement conforme aux usages professionnels et locaux (art. 16 al. 2 let. a LACI). Cela étant, s'il est évident qu'un poste à 40% ne peut pas, seul, permettre à la recourante de survenir à ses besoins et procure une rémunération inférieure à 70% du gain assuré, la recourante pouvait bénéficier d'indemnités compensatoires au sens de l'art. 24 LACI (gain intermédiaire). Lorsqu'il bénéficie de prestations de l'assurance-chômage, un assuré se doit d'accepter un emploi convenable afin de réduire sa dépendance à l'assurance-chômage, même si cet emploi est à taux réduit. Ce grief ne peut donc être suivi. ff) Enfin, la recourante ne soutient pas que l'emploi proposé compromettrait son retour dans sa profession, étant rappelé qu'il correspond justement à son domaine d'expertise (art. 16

Tribunal cantonal TC Page 8 de 10 al. 2 let. d LACI). Il n'est pas fait mention de l'existence d'un conflit collectif de travail ou de licenciements (let. e et h), d'un déplacement de plus de deux heures par trajet (let. f) ou d'une disponibilité sur appel constante. Partant, le travail proposé à la recourante doit être considéré comme convenable. c) La recourante a ainsi refusé un travail au sein de l'école, lequel devait être qualifié de convenable au sens de la loi sur l'assurance-chômage, même si le sens donné au mot convenable n'apparaît manifestement pas à la hauteur des nombreuses exigences de la recourante. En refusant cet emploi, elle a commis une faute et c'est à elle qu'il incombe d'en supporter la responsabilité. Reste à examiner sa gravité et la durée de la mesure qui le touche. 4. a) En vertu de 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 LACI. 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. D'après l'art. 45 al. 2 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02), la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons de le faire (ATF 123 V 150 consid. 2; arrêt TF C 351/01 du 21 mai 2002 consid. 2b/aa). On relèvera également ici que les difficultés financières que connaît un assuré ne sont pas à prendre en considération lors de la fixation de la durée de la suspension (arrêt TF C 128/04 du

E. 20

septembre 2005 consid. 2.3 et les références citées). b) Dans ses directives (cf. Bulletin LACI Indemnité de chômage [IC] Marché du travail / Assurance-chômage, D64, dans sa version en vigueur depuis janvier 2015), le SECO 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. Dans les directives susmentionnées, le SECO précise que, s'il y a motif de suspension au sens de l'art. 30 al. 1 LACI et que la faute est suffisamment établie, l'organe d'exécution prononce une suspension du droit à l'indemnité. Il ne lui est pas permis d'adresser d'abord un avertissement à l'assuré (D3).

Tribunal cantonal TC Page 9 de 10 Le SECO prévoit en outre une échelle des durées des suspensions à l'intention de l'autorité cantonale et des ORP (D72). Une suspension de 34 à 41 jours timbrés est justifiée en cas de premier refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée (six mois ou plus), assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même (2.A). Une suspension de 31 à 45 jours timbrés est justifiée en cas de 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 (2.B). c) La recourante a refusé un emploi réputé convenable sans motifs valables. Cela constitue d'emblée une faute grave (art. 45 al. 4 let. b OACI). La Cour doit, à ce stade, relever que les arguments présentés par la recourante à l'appui de son recours confinent au prétexte. Son refus d'emploi semble en effet surtout lié à son intérêt à bénéficier d'une formation dans le domaine du coaching. La lecture du dossier démontre ainsi que le comportement de la recourante vis-à-vis de la proposition d'emploi auprès de l'école a radicalement changé dès qu'une telle formation auprès de l'association a été évoquée avec son conseiller ORP (entretien du 4 juillet 2014, dossier SPE, pièces 12 et 9). Dès cette date, la recourante a traité de manière différente l'emploi auprès de l'école du stage auprès de l'association, alors que tous deux avaient, à cette période, des contours plutôt incertains (dossier SPE, pièces 8 et 9; cf. dossier du TC). Elle a également renoncé à la possibilité de combiner un engagement à 40% avec un stage professionnel pris en charge par l'ORP auprès du même employeur, mesure pourtant envisagée (dossier SPE, pièces 9 et 12). Quoi qu'il en soit, on l'a vu, les arguments de la recourante n'ont pas convaincu la Cour. Il apparaît dès lors qu'aucune circonstance particulière ne fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère, ce qui justifierait de s'écarter de la présomption de faute grave prévue à l'art. 45 al. 4 let. b OACI. Dans un cas de faute grave, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 31 à 60 jours. En retenant une durée de suspension de 34 jours, l'autorité intimée a respecté le barème légal de suspension et est même demeurée dans la limite inférieure du barème prévu en cas de faute de gravité grave. Elle est également demeurée dans le barème établi par le SECO s'agissant du refus d'emploi convenable. Au vu des circonstances du présent cas, l'autorité intimée a été particulièrement favorable à l'assurée. Elle n'a ainsi commis aucun excès ou abus de son pouvoir d'appréciation, ni n'a violé le principe de la proportionnalité. Sa décision est conforme au droit, à la jurisprudence et aux directives susmentionnées et s'explique par le reproche implicite formulé à la recourante de n'avoir pas complètement assimilé le fait qu'elle avait des obligations vis-à-vis de l'assurance-chômage qu'elle sollicite pourtant pour la troisième fois. On doit par ailleurs comprendre la durée de suspension comme la prolongation supposée de son chômage que son comportement était de nature à engendrer et qu'elle se doit d'assumer (cf. arrêt TC FR 605 2015 27 du 24 février 2016 consid. 7b; cf. ég. arrêt TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). Compte tenu du maintien de la suspension, la problématique du remboursement des indemnités n'a pas à être évoquée. Au demeurant, la décision ici litigieuse ne traitant que de la suspension de

l'assurée dans son droit aux indemnités de chômage, cette question sortirait de l'objet de la contestation délimité par la décision.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 10 5. Le recours du 24 décembre 2015, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition du 13 novembre 2015 confirmée. Il n'est pas perçu de frais de procédure, en application du principe de la gratuité valant en la matière. la Cour arrête: I. Le recours est rejeté. Partant, la suspension de 34 jours dans l'exercice du droit aux indemnités de chômage, ceci dès le 1er septembre 2014, est confirmée. 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 23 août 2017/pte Président Greffier

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