

# FR\_GERICHTE 605 2016 5 vom 15. Dezember 2016

FR Kantonsgericht, 2016-12-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2016\\_5](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2016_5)

FR: FR\_GERICHTE 605 2016 5 du 15 décembre 2016

IT: FR\_GERICHTE 605 2016 5 del 15 dicembre 2016

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 3

Est litigieuse, en l'espèce, la question de savoir si c'est à juste titre que A.\_\_\_\_\_ a été sanctionnée dans l'exercice de son droit à l'indemnité, durant 34 jours, pour ne pas avoir repris contact jusqu'au 6 juin 2014 avec la Justice de paix C.\_\_\_\_\_ concernant le poste auquel elle avait été assignée par l'ORP.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 Il ressort du formulaire des "Preuves des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi" du mois de mai que l'assurée a postulé le 29 mai 2014 pour un poste de greffière auprès de la Justice de paix C.\_\_\_\_\_. Elle a également été assignée à prendre contact avec la Justice de paix C.\_\_\_\_\_ pour ce poste. L'entretien a eu lieu le 3 juin 2014. Dans un courrier du 18 novembre 2014 adressé à la Justice de paix C.\_\_\_\_\_, le SPE lui a posé des questions complémentaires. En réponse à ces questions, la Justice de paix a expliqué, dans son courrier du 26 novembre 2014, qu'au terme de l'entretien du 3 juin 2014, les personnes présentes à l'entretien avaient demandé à l'assurée de les rappeler d'ici au 6 juin 2014 pour savoir si elle changeait d'avis quant à son séjour linguistique et envisageait d'effectuer le stage préalable de trois mois proposé, à un taux de 50%, et devant déboucher sur un poste primo demandeur de juriste d'une durée de six mois, renouvelable six mois. En effet, d'autres candidatures avaient été déposées, mais l'assurée répondait aux critères d'engagement. Le poste était à repourvoir au plus vite, mais si aucun candidat ne convenait ou n'était disponible avant le 1er octobre 2014, l'engagement de l'assurée aurait été une possibilité envisageable. A la fin du stage de trois mois, l'assurée aurait touché le salaire fixé par les tables de l'Etat de Fribourg, soit en l'occurrence CHF 6'341.95. L'assurée conteste que son comportement puisse être assimilé à un refus d'emploi convenable. Dans son invitation à prendre position relative à l'art. 30 al. 1 LACI, refus d'un travail convenable (let. d), l'assurée indique avoir pris contact avec la Justice de paix C.\_\_\_\_\_ suite à son assignation: "Je me suis ensuite rendue à l'entretien sur place, durant lequel nous avons discuté d'un éventuel engagement. J'ai demandé s'il s'agissait d'un PET tel que celui que je venais d'accomplir ou s'il était possible de me faire embaucher hors contexte chômage, même pour une durée déterminée. La juge m'a répondu qu'elle devait discuter de cela avec les personnes responsables à l'ORP. J'ai par ailleurs demandé s'il était possible d'entrer en fonction plus tard, pour me permettre de faire un séjour linguistique avant. Mon interlocutrice ne m'a pas répondu négativement mais m'a demandé de la rappeler pour lui confirmer mon intérêt à travailler de suite". L'assurée aurait ensuite appelé son conseiller ORP pour lui faire un compte rendu de l'entretien. Il aurait dit qu'il allait appeler la Justice de paix et se renseigner également auprès de la responsable ORP pour

déterminer s'il était possible de faire le stage linguistique avant ou s'il fallait qu'elle commence à travailler de suite. Elle n'a pas eu de nouvelles de son conseiller. Après une ou deux semaines, elle l'a appelé à plusieurs reprises mais il était malheureusement toujours absent. Elle lui a écrit un courriel le 23 juin 2014 selon lequel elle attendait toujours de ses nouvelles. Finalement, le 24 juin 2014, elle a eu un retour téléphonique de son conseiller qui lui apprenait que la Justice de paix avait été étonnée de ne pas avoir eu de nouvelles de sa part. Elle dit avoir été surprise. En effet, si elle n'a pas rappelé la Justice de paix c'est qu'elle pensait que son conseiller allait le faire, il s'agit d'un quiproquo. Elle se prévaut de la protection de bonne foi pour être exemptée de toute suspension. De son côté, le SPE considère que les précisions de l'assurée pour expliquer son comportement ne peuvent pas être prises en considération. Il est de l'avis que ni l'appréciation des faits ni l'application du droit n'ont été lacunaires ou entâchées d'une erreur. Par rapport à la protection de la bonne foi alléguée par l'assurée face aux actes de son conseiller en personnel, il rappelle que cette garantie ne s'applique que si toutes les conditions cumulatives sont remplies et déclare

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 qu'appliquer la protection de la bonne foi dans le cas d'espèce reviendrait à mettre en péril le principe de la légalité. Le législateur a en effet voulu privilégier le placement, tant par le biais d'un emploi que par celui d'une mesure du marché du travail. Les éléments suivants ressortent du dossier. L'assurée s'est présentée à l'entretien d'embauche du 3 juin 2014 conformément à l'assignation qu'elle avait reçue. Elle s'est vu proposer un stage de trois mois devant déboucher sur un emploi. Elle a demandé si elle pouvait entrer en fonction plus tard afin d'accomplir un séjour linguistique qui était également prévu. Il faut relever ici que le dossier contient peu d'informations au sujet de ce séjour linguistique. Il n'avait en tout les cas pas encore été fixé par l'ORP. Ce projet en était ainsi à un stade embryonnaire et il ne pouvait pas entrer en concurrence avec le stage concret proposé par l'autorité intimée. Il ressort au surplus implicitement du recours de l'assurée et plus généralement de l'ensemble du dossier, que celle-ci ne voulait en réalité pas effectuer le stage à la Justice de paix, prérequis pour obtenir l'emploi primo demandeur auprès de cette autorité, mais qu'elle souhaitait en réalité directement être engagée comme juriste sans avoir à effectuer ce stage. Dans son recours, l'assurée conteste également qu'un délai au 6 juin 2014 lui ait été donné pour reprendre contact avec la Justice de paix et qu'un stage de trois mois lui ait été proposé par celle-ci. L'on relèvera à cet égard que la version de l'assurée n'est pas crédible étant donné le retour de l'employeur effectué le jour même de l'entretien, retour qui précise bien le délai au 6 juin 2014 pour répondre ainsi que l'offre de stage de trois mois auprès de leur autorité. De plus, l'employeur n'avait aucune raison de ne pas retranscrire fidèlement le contenu de l'entretien. Aussi, l'assurée ne pouvait ignorer qu'elle devait joindre téléphoniquement la Justice de paix dans les trois jours qui ont suivi l'entretien. Le fait qu'elle ait contacté son conseiller en personnel et que ce dernier lui aurait indiqué qu'il prendrait contact avec son supérieur et avec la Justice de paix pour voir s'il était possible de faire le stage linguistique avant de débiter le travail n'y change rien. En effet, il ressort clairement du courrier du 18 novembre 2014 que l'employeur lui avait demandé de choisir entre le séjour linguistique et le stage de trois mois proposé, stage débouchant directement sur un poste primo demandeur. En ne répondant pas dans le délai imparti, elle n'a pas démontré de réelle motivation pour le poste et a adopté un comportement qui a fait échouer un éventuel engagement. Le fait de ne pas avoir donné suite à l'assignation après l'entretien avec l'employeur est considéré comme un refus, lequel suffit pour admettre l'existence d'un fait constitutif d'une cause de suspension du droit à l'indemnité de chômage au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI. Le comportement de l'assurée,

en particulier ici sa passivité et son manque d'enthousiasme pour le poste, est constitutif d'une faute et elle ne peut se prévaloir du principe de la bonne foi pour s'exculper. En effet, à aucun moment il ne ressort du dossier que son conseiller lui aurait fait une promesse sur laquelle elle aurait pu se fonder par la suite et lui ouvrant des droits. Une telle promesse, formulée qui plus est après coup, n'était quoi qu'il en soit pas de nature à corriger les effets négatifs produits par les hésitations non fondées de la recourante au cours du premier entretien avec l'employeur. La référence à une discussion lors de laquelle il lui aurait indiqué qu'il allait appeler lui-même la Justice de paix ne change en effet rien au fait que l'assurée a montré peu d'intérêt pour le poste en entretien ce qui a pu faire douter la Justice de paix de sa réelle motivation de prendre l'emploi proposé. Pour ce motif déjà, les éléments constitutifs du refus de travail au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI sont réunis, une attitude hésitante lors des pourparlers précontractuels étant fautive.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9

#### **E. 4**

Reste à examiner la gravité de la faute commise et la durée de la suspension. 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. 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. 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). L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, 1ère phrase LACI; cf. RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, procédure, 2ème éd., Zurich 2006, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (art. 30 al. 1 let. d, 1ère partie de la phrase LACI en liaison avec l'art. 45 al. 3 OACI; ATF 130 V 125 et arrêt TF C 20/06 du 30 octobre 2006, consid. 4.2). Depuis le 1er juillet 2003, les principes mentionnés ci-dessus sont également valables lorsque l'assuré n'accepte pas un emploi convenable qu'il a trouvé lui-même; l'art. 30 al. 1 let. d LACI ne fait plus la différence entre le refus d'un emploi assigné et le refus d'un emploi qui ne l'est pas. 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 (ATF 130 V 125 consid. 1, 122 V 34 consid. 3b p. 38; DTA 2002 p. 58). Dans ses directives (circulaire relative à l'indemnité de chômage, janvier 2007, D59 et D64), le Secrétariat d'Etat à l'économie prescrit que la durée de la suspension est fixée d'après la gravité de la faute, compte tenu 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.;

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 - 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 le barème des suspensions à l'intention des autorités cantonales et des ORP, valable à partir de janvier 2013 (figurant dans la circulaire susmentionnée, D 72), un premier refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée d'une durée de six mois assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est sanctionné de 34 à 41 jours timbrés. b) En l'espèce, l'autorité intimée a considéré que le comportement de l'assurée était constitutif d'une faute grave et lui a infligé une suspension de 34 jours timbrés dans l'exercice de son droit à l'indemnité. L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent ou d'accepter un stage proposé par un employeur auquel l'office compétent a fourni le dossier du chômeur constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage. Son inobservation est considérée comme une faute grave à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. En l'occurrence, il y a lieu de retenir que l'assurée n'a pas manifesté un grand intérêt pour le poste durant l'entretien et qu'elle n'a pas non plus rappelé la Justice de paix C. \_\_\_\_\_ dans le délai fixé au 6 juin 2014 pour lui indiquer si elle acceptait de commencer le stage auprès de cette autorité. Ce faisant, elle a mis à néant ses chances d'être choisie comme stagiaire auprès de ce Service, stage qui, pour autant qu'il se soit révélé concluant, lui aurait permis d'être engagée de manière ordinaire pour une durée de six mois, renouvelable une fois. Par son comportement, elle a clairement fait échouer la possibilité de se faire engager de manière ordinaire pour une durée maximale de douze mois. Elle avait ainsi l'occasion de mettre temporairement un terme à son chômage. Au vu des circonstances de l'espèce, son attitude constitue une faute grave. Eu égard à cette gravité, la suspension prononcée apparaît en tous points conforme à la jurisprudence du Tribunal fédéral et se situe dans le barème précité s'agissant du refus d'un emploi convenable. Dans de telles circonstances, force est d'admettre que l'autorité intimée n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation. Partant, la suspension ne peut être que confirmée.

## **E. 5**

Le recours, mal fondé, doit être rejeté, sans frais de justice, en application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière, et la décision sur opposition querellée confirmée.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 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 15 décembre 2016/mfa Président Greffière-rapporteure

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