

FR_GERICHTE 605 2017 17 vom 2. Oktober 2017

FR Kantonsgericht, 2017-10-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2017_17

FR: FR_GERICHTE 605 2017 17 du 2 octobre 2017

IT: FR_GERICHTE 605 2017 17 del 2 ottobre 2017

Regeste

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

Erwägungen

E. 22

août 2016, celles-ci n'avaient pas encore été acceptées par l'ORP. En effet, l'assuré qui n'avait pas eu de réponse à sa requête du 8 juin 2016, avait relancé l'ORP au sujet de sa demande de vacances dans un courrier électronique du 16 juin 2016. Dans son invitation à prendre position relative à l'art. 30 al. 1 LACI, refus d'un emploi convenable, l'assuré a indiqué: "Vous n'êtes pas sans ignorer que B. _____ AG a refusé ma candidature parce que je suis actuellement en programme d'occupation jusqu'à fin juillet d'une part, et d'autre part, que je suis en vacances du 2 août au 22 août. Ce qui n'a pas convenu à C. _____ mon interlocutrice". Par décision du 23 septembre 2016, confirmée sur opposition le 19 janvier 2017, le Service public de l'emploi (ci-après: SPE), à Fribourg, a suspendu l'assuré dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 22 jours, dès le 10 juin 2016 pour n'avoir pas observé les instructions de l'ORP au sens de l'art. 30 al. 1 lit. d de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance- chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0). B. Contre la décision sur opposition, A. _____ interjette un recours de droit administratif le 6 février 2017 auprès de l'Instance de céans, concluant à son annulation. A l'appui de ses conclusions, il fait valoir en substance que la place pour laquelle il devait postuler était en fait un remplacement. Il affirme avoir suggéré que son occupation dans le secteur textile n'était peut-être pas le plus souhaité des prérequis pour intégrer une entreprise chimique et avoir simplement mentionné à son interlocutrice qu'il avait des vacances prévues. Ce qui était réellement le cas et ce que l'ORP ne pouvait pas ignorer lors de son assignation. Il ne voit dès lors pas pourquoi il aurait commis une faute en relatant les faits exacts. Dans ses observations du 24 février 2017, le SPE maintient que le comportement de l'assuré correspond à un refus d'emploi convenable, en acceptant que le poste soit confié à quelqu'un d'autre. Il rappelle que le propre d'une mesure du marché du travail (MMT) est d'être interrompue au profit d'un emploi convenable et que les vacances invoquées n'avaient pas encore été accordées. Dans ces contre-observations du 13 mars 2017, le recourant réitère son point de vue. Aucun autre échange d'écritures n'a eu lieu entre les parties.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 7 Il sera fait état des arguments, développés par elles à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants en droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la solution du litige. en droit 1. Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente par un assuré directement touché par la décision attaquée, le recours est recevable. 2. a) En vertu de l'art. 17 al. 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. Selon l'alinéa 3, 1ère phr. de cette disposition, l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé; il a notamment l'obligation, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer aux mesures relatives au marché du travail propre à améliorer son aptitude au placement (let. a). 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). b) 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. Le droit à l'indemnité a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation de diminuer le dommage à l'assurance. En font partie l'observation des prescriptions de contrôle et des instructions de l'ORP qui figurent à l'art. 17 LACI. Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin de prévenir ce risque, l'art. 30 al.1 let. d LACI sanctionne l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'ORP. 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 TF C 152/2001 du 21 février 2002 consid. 4). 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 331/1997 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

Tribunal cantonal TC Page 4 de 7 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). De manière générale, le comportement d'un demandeur d'emploi devrait correspondre aux attentes de son interlocuteur tout au long des différents stades de pourparlers précontractuels et contractuels. Le premier de ces stades va de la prise de contact avec l'employeur – cette dernière se concrétisant par l'envoi du dossier de postulation ou, lorsque l'emploi est assigné par le service public de l'emploi, par téléphone en vue de fixer un rendez-vous – à la présélection du candidat. Le second débute avec les pourparlers précontractuels et se termine par l'entrée en service. Durant le premier stade, on peut en principe attendre du candidat qu'il donne l'impression d'être plus intéressé par la

nature du poste qu'il brigue que par les avantages personnels qu'il pourrait en retirer (existence d'une cantine, paiement des frais, etc.; RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2e éd., 2006 p. 404). 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 293/2003 du 5 novembre 2004 consid. 2.3). Tombe ainsi sous la notion de refus d'un emploi, non seulement le refus en tant que tel, mais tout comportement qui fait échouer l'engagement (SVR 8-9/2004 ALV n°11 consid. 1). c) Le juge des assurances sociales 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, 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. Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, en cas de doute, en faveur de l'assuré (arrêt TF 9C_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2 et les références citées). 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 (arrêt TF 87/1996 du 28 août 1996; DTA 43/1996-1997 n°17 p. 83 consid. 2a; DTA 39/1991 n°11 p. 99 et 100 consid. 1b; DTA 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). 3. Est litigieuse, en l'espèce, la question de savoir si c'est à juste titre que A. _____ a été suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité, durant 22 jours, pour n'avoir pas observé les instructions de l'ORP au sens de l'art. 30 al. 1 lit. d LACI. Les éléments suivants ressortent du dossier. Alors qu'il prétend à des indemnités de chômage depuis le 1er avril 2015, le 2 juin 2016, l'ORP a soumis le curriculum vitae de l'assuré à l'entreprise B. _____ AG en vue de l'obtention d'un emploi en qualité d'Assistant des ventes. Le 9 juin 2016, en réponse à un courrier électronique de l'employeur l'invitant à un entretien d'embauche en anglais le lundi 13 juin 2016, l'assuré a envoyé un courrier électronique à l'employeur dont la teneur est la suivante: "Bonjour C. _____, j'ai eu un téléphone avec l'office régional de placement de la Sarine qui m'a dit que vous cherchiez quelqu'un pour un

Tribunal cantonal TC Page 5 de 7 remplacement pendant l'été. Je suis actuellement en mesure (en programme d'emploi temporaire) auprès de "Coup de Pouce" (centrale de tri à Granges-Paccot/secteur textile). Cette mesure se terminera le 29 juillet. Ensuite, j'ai des vacances prévues jusqu'au 22 août. Je suis donc à votre disposition fin août si cela vous convient ?". En répondant de la sorte, le recourant n'a pas fait preuve de réelle motivation pour le poste et a adopté un comportement qui ne pouvait que faire échouer un éventuel engagement. En effet, comme mentionné dans la décision querellée, l'employeur recherchait quelqu'un qui avait de bonnes connaissances de l'anglais ce qui est le cas de l'assuré si on se réfère à son curriculum vitae. En répondant en français à des courriers électroniques qu'il recevait en anglais, il n'a pas montré à cet éventuel employeur sa maîtrise de la langue anglaise. Surtout, en indiquant qu'il était en programme d'occupation temporaire (PET), il a sous-entendu qu'il n'était pas disponible de suite alors que ceci est inexact. En effet, conformément à l'obligation de diminuer le dommage, les assurés doivent immédiatement accepter tout emploi convenable qui leur est proposé. Ainsi, il aurait pu

accepter de suite le travail au sein de l'entreprise B. _____ AG. Enfin, dans son courrier électronique du 9 juin 2016, le recourant a mentionné des vacances prévues jusqu'au 22 août 2016 ce alors qu'il venait de demander celles-ci à l'ORP et qu'elles ne lui avaient pas encore été octroyées. Ainsi, comme il n'avait pas encore reçu l'agrément de l'ORP s'agissant de ses vacances, il ne pouvait s'en prévaloir d'autant que son indisponibilité jusqu'à fin août allait nécessairement décourager B. _____ AG de l'engager. Vu ce qui précède, il n'a pas démontré de réelle motivation pour le poste et a adopté un comportement qui ne pouvait que faire échouer un éventuel engagement. 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. 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. 3 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 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

Tribunal cantonal TC Page 6 de 7 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., 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). 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; 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.; - 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), le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée assigné à l'assuré d'une durée de deux mois est sanctionné de 20 à 27 jours timbrés. b) En l'espèce, l'autorité intimée a considéré que le comportement de l'assuré était constitutif d'une faute moyenne et lui a infligé une suspension de 22 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 moyenne ou légère. En l'occurrence, il y a lieu de retenir que l'assuré n'a pas manifesté un grand intérêt pour le poste dans son courrier électronique du 9 juin 2016 bien au contraire. Ce faisant, il a mis à néant ses chances d'être choisi comme assistant des ventes pour une mission de 2-3 mois avec la possibilité

Tribunal cantonal TC Page 7 de 7 d'un emploi fixe par la suite. Par son comportement, il a clairement fait échouer la possibilité de se faire engager et de mettre temporairement un terme à son chômage. Au vu des circonstances de l'espèce, son attitude pouvait constituer sur le principe une faute grave. La suspension prononcée se situe dans le barème précité s'agissant d'un refus d'un emploi convenable. Dans de tels circonstances, force est d'admettre que l'autorité intimée n'a à tout le moins pas outrepassé son pouvoir d'appréciation. Partant, la suspension ne peut être que confirmée. 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. 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 2 octobre 2017/mfa Président Greffière-rapporteure

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