

# FR\_GERICHTE 605 2020 98 vom 8. Februar 2021

FR Kantonsgericht, 2021-02-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2020\\_98](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2020_98)

FR: FR\_GERICHTE 605 2020 98 du 8 février 2021

IT: FR\_GERICHTE 605 2020 98 del 8 febbraio 2021

## Regeste

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

## Volltext

Tribunal cantonal TC Kantonsgericht KG Rue des Augustins 3, case postale 630, 1701 Fribourg T +41 26 304 15 00 tribunalcantonal@fr.ch www.fr.ch/tc — Pouvoir Judiciaire PJ Gerichtsbehörden GB 605 2020 98 Arrêt du 8 février 2021 Ie Cour des assurances sociales Composition Président : Marc Boivin Juges : Marianne Jungo, Marc Sugnaux Greffier-stagiaire : Dominic Etienne Parties A. \_\_\_\_\_, recourante, contre UNIA CAISSE DE CHÔMAGE, autorité intimée Objet Assurance-chômage – suspension du droit à l'indemnité en raison d'un chômage imputable à faute – licenciement durant le temps d'essai Recours du 25 mai 2020 contre la décision sur opposition du 18 mai 2020 Tribunal cantonal TC Page 2 de 9 considérant en fait A. A. \_\_\_\_\_ (la recourante), née en 1992, domiciliée à B. \_\_\_\_\_, est titulaire d'un CFC de gestionnaire du commerce de détail, obtenu le 30 juin 2017 (dossier administratif, p. 12). A l'échéance d'un contrat de durée déterminée en tant qu'employée d'une station-service, elle s'est inscrite à l'assurance-chômage à partir du 1er novembre 2017 et a été mise au bénéfice d'un premier délai-cadre d'indemnisation jusqu'au 31 octobre 2019 (dossier administratif p. 7, 10). A ce titre, elle a perçu des indemnités de chômage dès le 1er novembre 2017, sous réserve de la période du 19 décembre 2017 au 14 mars 2018, pour laquelle des indemnités journalières lui ont été versées par l'assurance-accidents, en raison d'une incapacité de travail due à une fracture du poignet de gauche lors d'une chute en scooter (dossier administratif p. 18 ss, 31). A partir du 15 mars 2018, elle a réalisé des gains intermédiaires variables en tant qu'employée sur appel de plusieurs magasins de la société coopérative C. \_\_\_\_\_, payée à l'heure (dossier administratif p. 35 ss). A tout le moins à partir du mois d'août 2018, les gains intermédiaires ont été supérieurs aux indemnités journalières auxquelles elle aurait pu prétendre (dossier administratif p. 56). Puis, dès le 1er février 2019, elle a été engagée par le même employeur pour une durée indéterminée en tant que « vendeuse Food », selon un horaire hebdomadaire de 41 heures, dans un autre point de vente. Par courrier du 28 février 2019, elle a toutefois été licenciée avec effet au 31 mars 2019 (dossier administratif p. 60). Suite à cette résiliation, la recourante a demandé et obtenu le versement d'indemnités de chômage pour la période du 1er au 28 avril 2019 (dossier administratif p. 63, 73). Le 17 avril 2019, la recourante a conclu un contrat de travail de durée déterminée du 29 avril 2019 au 28 juillet 2019 avec la société D. \_\_\_\_\_ Sàrl, en tant qu'employée de magasin, au taux de 80% (dossier administratif p. 71). Ce contrat semble avoir pris fin à l'échéance de la durée contractuelle. Puis, dès le 30 juillet 2019, la recourante a été engagée en tant qu'employée d'une station-service, pour une durée indéterminée et un horaire hebdomadaire d'environ 35 heures par semaine, par la société E. \_\_\_\_\_ Sàrl (dossier administratif p. 77). Cependant, par courrier du 5 septembre 2019, cette société l'a licenciée

avec effet au 11 septembre 2019 en la libérant de son obligation de travailler durant le délai de congé de sept jours applicable pendant le temps d'essai de trois mois prévu contractuellement (dossier administratif p. 79). Suite à ce licenciement, la recourante s'est une nouvelle fois annoncée à l'assurance-chômage, avant de retrouver un emploi de durée déterminée du 14 octobre 2019 au 31 décembre 2019 auprès de la société coopérative F.\_\_\_\_\_, en tant que gestionnaire de vente polyvalente à plein temps selon des horaires irréguliers (dossier administratif p. 81, 97). B. Par décision du 26 novembre 2019, confirmée sur opposition le 18 mai 2020, après avoir pris des renseignements auprès de l'ancien employeur E.\_\_\_\_\_ Sàrl quant aux motifs de la résiliation et donné à la recourante la possibilité de se déterminer, la Caisse de chômage UNIA a suspendu le droit de celle-ci à l'indemnité de chômage pour une durée de 20 jours, à partir du 12 septembre 2019, motif pris qu'elle était sans emploi par sa propre faute qualifiée de moyennement grave. Elle a ajouté qu'un montant de CHF 1'421.85 correspondant à 11 indemnités Tribunal cantonal TC Page 3 de 9 journalières de CHF 129.25 versées en trop devait être restitué, vu que le droit à l'indemnité avait pris fin le 14 octobre 2019 (dossier administratif p. 105). C. Par recours du 25 mai 2020 adressé au Tribunal cantonal, la recourante conteste la décision sur opposition du 18 mai 2020. Elle conclut implicitement à son annulation et à la suppression de toute suspension du droit à l'indemnité de chômage. Elle allègue en substance que les motifs de résiliation communiqués par son ancien employeur à la Caisse de chômage sont infondés et qu'elle a au contraire toujours agi avec la diligence requise dans l'intérêt de l'entreprise et avec respect envers ses collègues, sa hiérarchie et la clientèle. Dans ses observations du 16 juin 2020, la Caisse de chômage se réfère à sa décision sur opposition et propose le rejet du recours. Aucun autre échange d'écritures n'a été ordonné entre les parties. Il sera fait état des arguments, développés par celles-ci à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants de droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la solution du litige.

en droit 1. Recevabilité Le recours a été interjeté en temps utile auprès de l'autorité judiciaire compétente par une assurée directement touchée par la décision sur opposition attaquée. Par ailleurs, il peut être admis comme conforme aux exigences de forme légales, les griefs formulés par la recourante faisant clairement ressortir ses conclusions implicites. Partant, il est recevable.

2. Règles relatives à la suspension du droit à l'indemnité en cas de chômage imputable à faute

2.1. Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0) et 44 al. 1 let. a de l'ordonnance afférente à la LACI (OACI; RS 837.02), le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute, parce qu'il a donné à son employeur, par son comportement et en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, un motif de résiliation du contrat de travail. La suspension est en un tel cas prononcée par la caisse de chômage (art. 30 al. 2 2e phr. LACI).

2.2. D'après la jurisprudence, la notion de faute en matière d'assurance-chômage n'est pas identique à celle qui est admise en droit civil ou pénal; elle s'en différencie, entre autres, par le fait que le comportement de l'assuré ne doit pas être en soi blâmable. Il suffit que ce comportement, au lieu de travail, ou en dehors de celui-ci, soit incorrect (DTA 1982 n°4 p. 37 consid. 1a, 1970 n°15 p. 48 et 49 et n°19 p. 60 et les références).

Tribunal cantonal TC Page 4 de 9

2.2.1. Plus concrètement, la suspension du droit à l'indemnité, prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour des justes motifs au sens de l'art. 337 du code des obligations (CO; RS 220), ni même qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire (ATF 112 V 242

consid. 1; DTA 1995 n°18 p. 106 consid. 1, 1993/1994 n°26 p. 181 consid. 2a). Il suffit que son comportement général soit à l'origine de son licenciement (ATF 112 V 242 consid. 1; DTA 1995 n°18 p. 106 consid. 1, 1993/1994 n°26 p. 181 consid. 2a). Tel peut être le cas aussi lorsqu'il présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (DTA 1995 n°18 p. 107 et 108 consid. 1, 1993/1994 n°26 p. 183 et 184 consid. 2a; SJ 1992 p. 551 consid. 1; ATF 112 V 245 consid. 1). 2.2.2. Le chômage est dès lors imputable au travailleur licencié non seulement lorsqu'il s'est rendu coupable d'une violation de ses engagements contractuels proprement dits, mais aussi lorsqu'il a fourni à l'employeur un motif de résiliation valable, par une attitude fautive, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, pendant ou hors des heures de travail (DTA 1954 n°32 p. 29). Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi. En outre, il est nécessaire que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (arrêts TF 8C\_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1; 8C\_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2; 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2, et les références citées).

3. Discussion sur l'existence d'une faute ayant entraîné la résiliation des rapports de travail

3.1. Est en l'espèce litigieuse la question de savoir si c'est à juste titre que la Caisse de chômage a suspendu la recourante durant 20 jours timbrés dans l'exercice de son droit à l'indemnité. Pour y répondre, il s'agit d'abord de déterminer si la situation de chômage de celle-ci faisant suite à son licenciement lui est imputable à faute.

3.2. Dans sa décision de suspension, la Caisse de chômage considère que, compte tenu également des reproches qui ont déjà été formulés à l'égard de la recourante au moment de son précédent licenciement par la société coopérative C.\_\_\_\_\_, « les motifs donnés par E.\_\_\_\_\_ Sàrl paraissent justifier un licenciement ». Ces motifs ressortent d'un formulaire rempli le 16 octobre 2019, dans lequel l'associé gérant de la société avait indiqué qu'il avait licencié la recourante pour les raisons suivantes: comportement inadéquat à l'encontre des clients; comportement inadéquat vis-à-vis des collègues de travail; aucune écoute des directives demandées par sa supérieure; incapacité à travailler en équipe; problème avec sa hiérarchie. Il avait ajouté que l'ensemble du personnel pouvait confirmer ses déclarations et que des avertissements oraux avaient été adressés à la recourante par la personne responsable de la station, au moins à trois reprises, à des dates non précisées, au sujet de l'ensemble des reproches susmentionnés (voir dossier administratif p. 96). Puis, suite à l'opposition de la recourante, apparemment après un entretien téléphonique avec la Caisse de chômage dont aucune autre trace ne figure au dossier, l'associé gérant de la société Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 E.\_\_\_\_\_ Sàrl a produit sept attestations signées des collaborateurs de celle-ci (dossier p. 111). Le courriel d'accompagnement mentionne ce qui suit : « Comme nous en avons discuté par téléphone, je vous envoie les témoignages écrits des collaborateurs de la station [...] dont celui de ma responsable [...]. Je vous envoie également le planning du mois d'août 2019 pour attester que les signataires ont bien suffisamment travaillé avec [la recourante] afin que leurs témoignages soient crédibles. Comme vous pouvez le constater, ces témoignages touchent la grande majorité du personnel de l'époque. En fait, le reste de l'équipe du mois d'août 2019 a, soit, quitté l'entreprise, soit est en arrêt de travail longue durée. Comme je vous l'ai expliqué par téléphone, vu l'ampleur que la situation avait prise, je me suis vu dans la nécessité de mettre un terme au contrat de travail de [la recourante]. » Les sept attestations en question, établies sur des pages à l'en-tête de la société E.\_\_\_\_\_ Sàrl, contiennent

toutes le même texte: « Par ma signature, je confirme avoir bien travaillé avec [la recourante] au sein de la station [...] durant la période qu'a duré son contrat de travail. Par la présente, j'atteste, avoir fait part à ma hiérarchie, et ceci rapidement après les débuts de [la recourante], de la grande difficulté à travailler de manière harmonieuse et non-conflictuelle avec cette personne. Je ne cache pas que l'annonce de la fin de son contrat de travail a été vécue pour moi comme un soulagement afin de pouvoir continuer à travailler dans une ambiance saine sur mon lieu de travail ». L'attestation signée par la responsable comprenait les phrases supplémentaires suivantes: « En tant que gérante de la station, la très grande majorité des collaborateurs est venue me rapporter les grandes difficultés de pouvoir travailler de manière [mot manquant] et non conflictuelle avec [la recourante]. A deux reprises, je lui ai fait part oralement de cet état de fait et que son comportement et ses remarques vis-à-vis de ses collègues de travail s'avéraient complètement inadéquats avec un travail dans une équipe. Lors de ces entretiens oraux, je lui ai répété, non seulement que son attitude devait évoluer mais que les procédures voulues par mon employeur devaient être respectées. » Enfin, dans sa décision sur opposition, la Caisse de chômage conforte sa position selon laquelle le licenciement est imputable à faute. Elle relève notamment à cet égard que la recourante a reconnu dans ses déterminations qu'elle avait des rapports conflictuels avec ses collègues. Elle s'étonne que celle-ci leur reproche de l'avoir critiquée dans son dos dans une autre langue que le français, alors même qu'elle ne pouvait pas comprendre ce qui se disait. Elle relève également que la recourante a reconnu avoir pleuré devant les clients à cause de problèmes avec ses collègues et avoir ainsi bénéficié de la compassion de certains, ce qui serait inadmissible au regard du devoir de fidélité qu'elle devait respecter envers son employeur. Elle fait par ailleurs une nouvelle fois référence à des reproches de nature similaire qui avaient été adressés à la recourante lors de son précédent licenciement par la société coopérative C.\_\_\_\_\_, ce qui rendrait d'autant plus vraisemblable qu'elle a donné à la société E.\_\_\_\_\_ Sàrl un motif de résilier son contrat, causant ainsi son chômage par sa faute.

3.3. A la lecture du dossier, il frappe de constater que, suite à l'achèvement de sa formation de gestionnaire du commerce de détail le 30 juin 2017, la recourante a accumulé de courtes expériences professionnelles dans des places de travail où elle n'a pas trouvé d'engagement stable. Elle a ainsi d'abord travaillé dans le cadre d'un engagement de durée déterminée dans une station-service, jusqu'au 31 octobre 2017. Puis, elle a été employée à partir du 15 mars 2018 par la société coopérative C.\_\_\_\_\_ comme travailleuse sur appel, dans plusieurs magasins Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 successifs, jusqu'à fin janvier 2019. Par la suite, engagée dans un poste fixe par le même employeur auprès d'un nouveau point de vente, dans un nouveau rôle de vendeuse au rayon fruits et légumes, les rapports de travail se sont soldés par un échec et un licenciement relativement abrupt. La recourante a une nouvelle fois rapidement rebondi en tant qu'employée de magasin pour une autre société dès le 29 avril 2019, mais l'expérience n'a pas duré au-delà de la durée déterminée de trois mois prévue d'emblée. C'est dans ce contexte qu'elle a été engagée, dès le 30 juillet 2019, en tant qu'employée de station-service par la société E.\_\_\_\_\_ Sàrl. Il est possible que cette succession de brèves expériences et cette absence de stabilité professionnelle s'expliquent en partie par des traits de caractère de la recourante. Il peut ainsi être noté au regard de plusieurs pièces du dossier que celle-ci semble adopter facilement une attitude revendicatrice. A titre d'exemples, suite à son accident de scooter à fin 2017, confrontée à un premier refus d'indemnisation pour le suivi d'un cours auquel elle avait été assignée, au motif qu'elle était désormais prise en charge par l'assurance-accidents, elle s'est adressée assez vivement à la Caisse de chômage

en lui indiquant que si elle ne révisait pas sa position, elle se verrait dans l'obligation d'interrompre immédiatement la fréquentation des cours et de se considérer en arrêt de travail sans ne plus entreprendre de démarche jusqu'à la fin de son incapacité (voir dossier administratif p. 21). Puis, alors même qu'elle venait d'obtenir de la société coopérative C.\_\_\_\_\_ un engagement fixe dans un nouveau point de vente, elle semble avoir reproché à son employeur d'avoir attendu longtemps avant de lui proposer un poste mensualisé et de n'avoir pas tenu compte de son manque de connaissances adaptées à un emploi au rayon fruits et légumes (voir dossier administratif p. 65). Cette éventuelle explication n'en demeure pas moins une simple hypothèse. Elle ne suffit en tout cas pas pour imputer l'une ou l'autre résiliation ou fin des rapports de travail précités à une faute de la recourante liée à sa personnalité ou à son caractère. Cela est du reste confirmé par une note au dossier administratif datée du 30 avril 2019. Il en ressort en effet que la Caisse de chômage avait certes dans un premier temps envisagé de prononcer une suspension du droit de la recourante à l'indemnité en raison des circonstances qui avaient conduit à son licenciement par la société coopérative C.\_\_\_\_\_, mais qu'elle y avait renoncé. En effet, au moment de la résiliation des rapports de travail, le même employeur venait de l'engager pour une durée indéterminée, et il n'était pas en mesure de citer des faits précis, si ce n'est un problème de qualité du travail sur le rayon fruits et légumes, alors que la recourante demandait d'être formée pour s'améliorer dans le suivi de ce rayon pour lequel elle manquait de connaissances (voir dossier administratif p. 74). On ne saurait dès lors tirer argument du peu de stabilité du parcours professionnel de la recourante pour expliquer les raisons qui ont conduit à la nouvelle rupture à bref délai de son contrat auprès la société E.\_\_\_\_\_ Sàrl.

3.4. Quant aux reproches formulés par ce dernier employeur dans sa réponse à la demande de renseignements qui lui a été adressée par la Caisse de chômage, il faut bien admettre qu'ils restent vagues et très peu étayés.

3.4.1. Il est d'abord fait grief à la recourante d'avoir eu un comportement inadéquat envers ses collègues et d'être incapable de travailler en équipe. S'agissant des rapports avec les collègues, ni l'employeur dans ses déterminations, ni les collègues dans les attestations au texte standardisé qu'ils ont signées plusieurs mois après la fin Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 des rapports de travail, ne donnent d'exemples concrets de comportement inadéquat, se limitant à faire état de difficultés et de conflits relationnels. A cet égard, la recourante est plus précise. Elle indique par exemple ce qui suit dans sa détermination du 5 novembre 2019 (dossier administratif p. 101): « Quand ma responsable avait fini sa journée de boulot, ils restaient plus que mes collègues et le pompiste [qui] s'entendaient à merveille [et qui prenaient] beaucoup de temps à discuter dans les arrières du magasin de moi en me critiquant pendant que j'étais à la caisse à bosser. [ils s']octroyaient des pauses cigarettes, bavardages, etc. Mes collègues quittaient la caisse et allaient derrière pour discuter de leur vie privée [...]. J'en ai parlé à ma responsable de leurs attitudes à parler dans leurs langues natales, [ce que je considère comme] pas correct. Au cours du deuxième mois, ma responsable et mes collègues prenaient du temps à se poser à l'endroit de la pause pour discuter durant leurs heures de boulot, ils se moquaient de moi, se lançaient des sourires moqueurs en me provoquant pendant que j'étais à la caisse. [...] Mes collègues du soir me donnaient des ordres au lieu de partager les tâches entre nous et choisissaient les meilleures tâches et me laissaient le reste et restaient souvent en caisse car ils ne voulaient pas trop faire les nettoyages hebdomadaires, comme nettoyer les rayons, contrôler les datas [dates limites], etc. ». La Caisse de chômage ne se prononce pas sur ces affirmations de la recourante, réitérées de façon constante, avec d'autres détails, dans ses déterminations ultérieures. Tout en faisant

ressortir que la recourante n'est pas parvenue à s'intégrer dans l'équipe en place, celles-ci mettent pourtant également en évidence une ambiance de travail qui a pu échapper à la maîtrise de l'associé gérant et de la responsable de la station-service, avec notamment des comportements qui pourraient s'apparenter à une mise à l'écart de la recourante. Même si ce n'est pas établi, les attestations standardisées qu'ils ont par la suite signées d'une même plume semblent aller dans ce sens. Quoi qu'il en soit de la réalité d'une éventuelle mise à l'écart de la recourante sur son lieu de travail, il suffit de constater pour la présente cause que sur la base des éléments objectifs figurant au dossier, il n'est pas du tout établi que les mauvaises relations qui ont existé avec ses collègues puissent lui être imputées à faute.

3.4.2. La Caisse de chômage reproche ensuite à la recourante de ne pas avoir respecté les instructions de sa hiérarchie. Sur ce point non plus, les griefs formulés par l'employeur ne sont pas très consistants. On note par ailleurs que l'associé gérant, très peu présent sur place, évoque « au moins » trois avertissements oraux donnés par la responsable de la station-service, qui auraient concerné tous les griefs dans leur ensemble, alors que celle-ci indique plus tard dans son attestation avoir eu avec la recourante deux entretiens d'avertissement en précisant qu'ils concernaient les relations avec ses collègues. Contestant qu'il puisse lui être reproché de ne pas avoir suivi des instructions de sa supérieure hiérarchique, la recourante relève notamment dans sa détermination du 5 novembre 2019 qu'au contraire elle suivait tout le temps les ordres qui lui étaient donnés, « sans dire quelque chose », et qu'elle avait été volontaire pour remplir les boissons durant une semaine entière et pour nettoyer le four ainsi que les toilettes. Elle ajoute que lors d'un entretien à la fin du premier mois, la responsable l'a même félicitée en indiquant qu'elle était la seule employée de la station à prendre des initiatives et à faire plus que les tâches qui lui étaient assignées (voir également détermination du 1er mars 2020, dossier administratif pièce 113). Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 Il faut dès lors admettre que, sous cet angle également, la recourante n'a pas adopté un comportement assimilable à une faute.

3.4.3 Enfin, la Caisse de chômage relève que la recourante a eu un comportement inadéquat envers des clients, en leur faisant part de ses difficultés au sein de l'entreprise, en pleurant même. A cet égard, la recourante indique de façon crédible, dans sa détermination du 1er mars 2020, qu'elle n'était vraiment pas bien lors de son dernier jour de travail. Elle explique qu'elle subissait énormément de pression de la part de ses collègues, qu'elle était à bout et qu'en raison de son état, elle n'arrêtait pas de pleurer quand elle servait les clients. Certains lui ont ainsi souhaité du courage, en précisant qu'ils étaient aussi passés par là. Il apparaît ainsi comme possible que les difficultés existant à la fin de ses relations de travail étaient dues à une trop forte pression sur la place de travail. Par ailleurs, il semble ressortir du dossier que l'attitude de la recourante, suscitant la compassion, a été limitée pour l'essentiel à une courte période, probablement à son dernier jour de travail au cours duquel elle a du reste été licenciée en étant libérée de son devoir de travail pour les sept jours de son délai de congé. Dans ces conditions, vu les difficultés ressenties par la recourante à la fin de son emploi, il ne peut pas non plus lui être reproché d'avoir, par son attitude à ce moment-là, délibérément contribué à son renvoi.

3.4.4. L'attitude de l'employeur de la recourante envers celle-ci après la fin des rapports de travail va également dans le sens des éléments discutés ci-dessus, dont il ressort que celui-ci se limite à des reproches formulés de façon vague et globale, sans être capable de les préciser, ce qui pourrait les faire apparaître comme à tout le moins exagérés. Il peut ainsi être relevé qu'invité par la recourante à établir un certificat de travail complet en lieu d'une simple « attestation de travail », conformément à ses obligations légales (art. 330a al. 1 CO), l'employeur n'a pas répondu à ses sollicitations.

Après un appel de la recourante qui avait également cherché à le joindre sur le numéro direct de la station-service, il a même enjoint celle-ci de cesser ses tentatives, en allant même jusqu'à les qualifier de harcèlement pour lequel il déposerait une plainte s'il devait perdurer. Puis, cité à une audience de conciliation concernant l'établissement du certificat en question, il a fini par l'établir, sans faire la moindre réserve notamment quant au comportement au travail de son ancienne collaboratrice, ce qui a conduit la recourante à retirer sa requête de conciliation (voir certificat de travail du 20 décembre 2019 portant la mention: « Disponible et flexible, notamment pour le remplacement de collaborateurs sur appel, [la recourante] a accompli les travaux qui lui ont été confiés de manière responsable et autonome » ; dossier administratif p. 109). 3.5. Sur le vu de l'ensemble de ce qui précède, il n'est pas établi que la recourante aurait adopté une attitude fautive dans le cadre de son emploi auprès de la société E.\_\_\_\_\_ Sàrl, qui la ferait apparaître comme responsable de son licenciement intervenu durant le temps d'essai. 4. Sort du recours et frais 4.1. La situation de chômage dans laquelle s'est retrouvée la recourante suite à son licenciement avec effet au 11 septembre 2019 ne lui étant pas imputable à faute, c'est à tort que la Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 Caisse de chômage l'a suspendue durant 20 jours timbrés dans l'exercice de son droit à l'indemnité à compter du 12 septembre 2019. Le recours sera dès lors admis dans ce sens et la décision sur opposition du 18 mai 2020 annulée. 4.2. En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière (voir art. 61 let. a LPGA, applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI), il n'est pas perçu de frais de justice. 4.3. Il n'est pas alloué de dépens. la Cour arrête : I. Le recours est admis, dans le sens que le droit à l'indemnité de chômage est reconnu à A.\_\_\_\_\_ dès le 12 septembre 2019 et que la suspension du droit à l'indemnité de chômage est annulée. Partant, la décision du 18 mai 2020 est annulée. II. Il n'est pas perçu de frais de justice. III. Il n'est pas alloué de dépens. IV. Notification. 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 8 février 2021/msu Le Président : Le Greffier-stagiaire :

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