

FR_GERICHTE 605 2023 67 vom 4. Juli 2023

FR Kantonsgericht, 2023-07-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2023_67

FR: FR_GERICHTE 605 2023 67 du 4 juillet 2023

IT: FR_GERICHTE 605 2023 67 del 4 luglio 2023

Regeste

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

Erwägungen

E. 28

mars 2011 consid. 5.2 et 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.2).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 10 Constitue un motif de suspension au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI tant le refus d'un emploi qui permet de sortir du chômage (emploi convenable) que le refus d'une activité procurant un gain intermédiaire (art. 24 LACI) (RUBIN, ad art. 30, p. 315, n. 60). 4.3. Conformément à l'art. 30 al. 3, 3ème phrase, LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. D'après l'art. 45 al. 3 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI; RS 837.02), la suspension dure 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). La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est donc fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêts TF 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1; 8C_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.1; et les références citées). L'art. 45 al. 4 let. b OACI pose la présomption qu'il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable. 5. Règles relatives à la preuve Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision 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 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. Il n'existe 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 (arrêts TF 9C_298/2020 du 28 septembre 2020 consid. 2.2; 8C_260/2019 du 23 juin 2020 consid. 3.2; et les références citées). En cas d'absence de preuve, c'est en principe à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (arrêt TF 8C_693/2020 du 26 juillet 2021 consid. 4.1 et les références citées). 6. Question litigieuse La question qui se pose en l'espèce est celle de savoir si la suspension du droit à l'indemnité pour une durée de 35 jours est justifiée ou non, tant sur le principe que sur la durée. Pour répondre à ces questions, il convient d'établir si la recourante a effectivement refusé l'emploi proposé et, dans l'affirmative, s'il s'agissait d'un emploi convenable – auquel cas elle aurait été légitimée à le refuser. Pour le cas où le principe de la suspension est confirmé, la Cour doit déterminer si sa durée est justifiée.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 10 7. Discussion sur le principe de la suspension 7.1. La recourante invoque le fait que l'ORP ne l'a pas assignée par écrit pour l'emploi qui lui était destiné. Elle n'a ainsi pas reçu, en bonne et due forme, une assignation mentionnant le lieu, la date et l'heure à laquelle elle devait postuler ou se présenter. La loi ne prévoit pas une telle exigence. En effet, il est rappelé qu'un assuré doit accepter toute proposition d'emploi convenable qui se présente même lorsque la description du poste dans une assignation ne correspond pas à l'emploi dont il s'agit. Cela vaut donc a fortiori également pour un emploi qui n'a pas fait l'objet d'une assignation formelle. Le premier grief formel est écarté. 7.2. Se pose ensuite la question de savoir si, à l'instar de ce qu'a retenu le SPE, il doit être considéré que la recourante a refusé l'emploi qui lui était proposé par l'Hôtel-Restaurant B._____. En l'espèce, la recourante allègue qu'elle n'a jamais refusé ce poste, mais qu'elle a simplement exprimé son étonnement lorsqu'elle a été contactée par cet établissement. Deux éléments ressortant de la conversation téléphonique doivent être mis en évidence : la recourante a indiqué, d'une part, qu'elle ne cherchait pas particulièrement un travail sur C._____ et, d'autre part, qu'elle souhaitait travailler à 100% - alors que l'emploi proposé concernait les samedis et dimanches. Ces deux informations suffisaient au potentiel employeur pour l'amener à admettre que la recourante n'était peut-être pas intéressée à accepter le poste qui lui était proposé. Or, en ne déclarant pas expressément accepter l'emploi qui lui était proposé, lorsque son potentiel futur employeur l'a contactée par téléphone, respectivement en ne manifestant pas clairement sa volonté de conclure avec celui-ci un contrat de travail qui lui aurait permis de mettre un terme, au moins partiel, à son chômage, la recourante a adopté, par son attitude hésitante, un comportement qui a fait échouer l'engagement. Conformément à la jurisprudence précitée, cette attitude hésitante de la part de la recourante suffit en effet à retenir un comportement fautif. Aussi, dans son courrier du 23 septembre 2022 (pièce 7), la recourante formule de nombreux reproches à l'encontre du potentiel futur employeur, s'appuyant sur des considérations subjectives et peu étayées : "Les retours de ces 30 dernières années, de diverses personnes ainsi que mon propre sentiment, me laissent perplexe quant à la possibilité que l'établissement de B._____ ait un poste à pourvoir que je pourrais estimer de convenable, proportionnellement à mes ressources personnelles individuelles et privées". Tout porte ainsi à croire qu'elle n'a jamais eu l'intention d'accepter ce poste, qu'elle n'estime pas convenable. C'est donc à juste titre que le SPE a considéré que la recourante avait refusé le travail proposé par l'Hôtel-Restaurant B._____. 7.3. La Cour doit dès lors analyser si la recourante était légitimée à refuser cet emploi. Se pose ainsi la question de savoir s'il s'agissait d'un emploi convenable. A cet égard, la recourante allègue tout d'abord avoir été agressée en 2020 dans le cabaret qui est lié à l'Hôtel-Restaurant B._____ et avoir dû retirer sa plainte dans un sentiment d'oppression. Un travail dans cet établissement ne lui serait donc personnellement pas convenable.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 10 Premièrement, la Cour relève que, dans son courriel du 7 mars 2022, la recourante, invitée à exposer les raisons pour lesquelles elle a refusé cet emploi, ne fait aucune mention d'une telle agression. Elle expose uniquement le déroulement de la conversation téléphonique du 3 mars 2022, en contestant avoir refusé ce poste. Ce n'est qu'après la décision du 24 août 2022 que la recourante évoque, pour la première fois, cet événement. Il apparaît dès lors d'emblée peu probable que l'événement en question ait eu une influence décisive sur son choix de ne pas donner suite à la proposition d'engagement. Par ailleurs, la recourante produit certes, à l'appui de ses allégations, le procès-verbal de l'audience du 9 juin 2020 du Lieutenant de Préfet de

E. _____ ainsi qu'un certificat médical du 20 janvier 2020. Il ressort du premier document que la procédure pénale opposait la recourante à D. _____ et que les deux protagonistes ont déposé plainte l'un contre l'autre pour lésions corporelles simples, plainte qu'ils ont tous deux retirée en séance de conciliation. Ce document ne dit toutefois rien des faits en question et ne donne en particulier aucune information sur le lieu où ils se sont déroulés. S'agissant du certificat médical, il contient uniquement les lésions subies par la recourante ainsi que la date à laquelle ils sont intervenus. Le déroulement des faits n'est dès lors pas suffisamment établi et les indications fournies ne permettent pas d'admettre que la recourante aurait, comme elle l'affirme, subi en 2020 dans le cabaret qui est lié à l'Hôtel-Restaurant B. _____ une agression d'une gravité telle qu'elle l'empêcherait deux ans plus tard de travailler sur le même site. Elle n'a ainsi pas démontré de manière satisfaisante que l'emploi proposé par l'Hôtel-Restaurant B. _____ n'était pas convenable de ce point de vue. Deuxièmement, la recourante invoque le fait qu'il ne s'agissait vraisemblablement pas d'un emploi à durée indéterminée, ce qui doit également être pris en compte dans l'analyse de la notion de travail convenable. Or, l'obligation d'accepter un emploi s'entend de tout travail, qu'il soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. La recourante était en effet tenue d'accepter toute activité lui permettant de réaliser un gain, même intermédiaire. Ainsi, l'argument selon lequel l'emploi qu'on lui reproche d'avoir refusé n'était pas convenable du point de vue quantitatif doit être rejeté. 7.4. Par conséquent, conformément à la jurisprudence exposée ci-dessus, le comportement de la recourante doit être assimilé à un refus d'emploi et suffit à 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. C'est dès lors à bon droit que le SPE a retenu que, en n'entretenant pas tout ce que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle pour abrégé son chômage, plus particulièrement en n'acceptant pas le poste qui lui avait été assigné, la recourante n'avait pas observé les prescriptions de contrôle du chômage, respectivement les instructions de l'ORP au sens de l'art. 17 LACI. Partant, en application de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le SPE se devait de prononcer une suspension du droit à l'indemnité de la recourante.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 10 8. Discussion sur la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage Dans sa décision du 24 août 2022, le SPE avait suspendu le droit à l'indemnité durant 40 jours. Il a ensuite réduit cette suspension à 35 jours pour tenir compte du fait que la recourante avait « offert ses services en répondant à l'appel téléphonique de l'employeur potentiel ». Il est rappelé qu'en cas de faute grave, la suspension peut aller de 31 à 60 jours. Ainsi, une suspension du droit à l'indemnité de 35 jours, en tant qu'elle est à peine plus élevée que la limite inférieure pour un cas grave, ne peut être considérée comme étant excessive. 9. Sort du recours et frais 9.1. Sur le vu de ce qui précède, le recours est rejeté. 9.2. En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière (cf. art. 61 let. fbis LPGA), il n'est pas perçu de frais de justice. La recourante qui succombe n'a pas droit à des dépens. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 10 de 10 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision sur opposition du 22 mars 2023 est confirmée. II. Il n'est pas perçu de frais. 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 4 juillet 2023/sro Le Président La Greffière-rapporteure

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