

FR_GERICHTE 605 2024 157 vom 27. Mai 2025

FR Kantonsgericht, 2025-05-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2024_157

FR: FR_GERICHTE 605 2024 157 du 27 mai 2025

IT: FR_GERICHTE 605 2024 157 del 27 maggio 2025

Regeste

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

Erwägungen

E. 10

janvier 2024 et consultations tous les 15 jours »; « possibilité d'apprentissage au mois d'août 2024 ». B. Par décision du 18 janvier 2024, confirmée par décision sur opposition du 21 août 2024, le Service public de l'emploi du canton de Fribourg (ci-après: SPE) a suspendu le recourant dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 35 jours, dès le

E. 15

décembre 2023. En substance, il a considéré que le recourant n'avait pas observé les instructions de l'ORP en refusant l'emploi convenable auprès de la société B. _____ Sàrl, ce qui constituait une faute grave. C. Le 16 septembre 2024, le recourant interjette recours à l'encontre de la décision sur opposition, concluant principalement à son annulation et subsidiairement au renvoi de l'affaire au SPE pour réexamen du cas et nouvelle décision. En définitive, il conteste avoir refusé d'accepter un emploi convenable, puisqu'un tel emploi ne lui avait jamais été proposé. Le 4 octobre 2024, le SPE indique conclure au rejet du recours et renvoyer à la décision attaquée. Un second échange d'écritures n'a pas été demandé. Il sera fait état du détail des arguments développés par les parties 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.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 9 en droit 1. Recevabilité 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. Règles relatives au droit à l'indemnité de chômage 2.1. Conformément à l'art. 8 al. 1 let. g de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il satisfait – entre autres conditions – aux exigences du contrôle fixées à l'art. 17 LACI. Selon l'alinéa 1, 1ère phrase, de cette dernière disposition, 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. L'art. 17 al. 1 LACI consacre ainsi le devoir de l'assuré de diminuer le dommage à l'assurance-chômage, devoir selon lequel les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (sur l'ensemble de la question, voir RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ad art. 17, p. 197, n. 4). 2.2. De ce devoir de diminuer le dommage découle notamment l'obligation de l'assuré

d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 16 al. 1 et 17 al. 3, 1ère phrase, LACI). 3. Règles relatives à la suspension du droit à l'indemnité de chômage 3.1. Conformément à l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci 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 de 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. La suspension du droit à l'indemnité n'a pas le caractère d'une peine au sens du droit pénal, mais celui d'une mesure administrative ayant pour but de limiter le risque d'une mise à contribution abusive de l'assurance et devant respecter le principe de proportionnalité (arrêt TF C 218/01 du 5 juin 2002 et les références). Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'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 (cf. arrêt TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). En particulier, dans l'hypothèse d'une sollicitation abusive des prestations – catégorie dans laquelle on peut ranger notamment le refus d'un emploi convenable (art. 30 al. 1 let. d LACI) – la suspension poursuit un but compensatoire. Elle pose ainsi une limite à l'obligation

Tribunal cantonal TC Page 4 de 9 de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter (cf. RUBIN, n. 2 ad art. 30 et les références). 3.2. 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. 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. 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 à son chômage. 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. 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 (arrêts TC FR 605 2011 313 du 22 février 2013 consid. 2b et les références; 605 2019 232 du 5 juin 2020 consid. 2.3.1 et les références). 3.3. En d'autres termes, l'art. 30 al. 1 let. d LACI trouve application non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsqu'il 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 (arrêt TF 8C_313/2021 du 3 août 2021 consid. 4.1 et les références). Le comportement d'un assuré qui fait échouer l'engagement doit par conséquent 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 (arrêts TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 5.2; 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.2). Tel est le cas notamment lorsque l'assuré: ne prend pas contact avec l'employeur; ne le fait pas dans le délai utile (arrêt TF C 245/06 du 2 novembre 2007); ne répond pas à un appel d'un employeur (s'il peut s'attendre à une telle sollicitation); fait valoir certaines restrictions lors de la fixation du rendez-vous d'embauche (arrêt TF 8C_865/2014 du 17 mars 2015); se présente tardivement à l'entretien; hésite à accepter l'emploi lors des pourparlers (DTA 1982, p. 41; arrêt TF

8C_616/2010 28 mars 2011); refuse de répondre à des questions légitimes de l'employeur (questions qui doivent rester en relation avec le poste à repourvoir [ATF 122 V 267]); fait échouer un stage ou un essai (DTA 2012, p. 300). En revanche, ne se comporte pas fautivement l'assuré qui, si le contexte s'y prête, évoque un problème de santé ou un prochain rendez-vous médical (RUBIN, La suspension du droit à l'indemnité de chômage in DTA 2017, note de bas de page n. 106). 3.4. 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 (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).

Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 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). 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. 4. 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). 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). 5. Objet du litige En l'espèce, est litigieuse la suspension du droit à l'indemnité pour une durée de 35 jours au motif que le recourant a adopté un comportement assimilable à un refus d'emploi. 6. Discussion 6.1. Pour répondre à cette question, il y a d'abord lieu de revenir brièvement sur les faits ressortant du dossier, en lien avec le stage effectué auprès de la société B._____ Sàrl. 6.1.1. Par courriel du 5 décembre 2023, le dossier de candidature du recourant, ainsi que ceux de trois autres assurés, ont été transmis à la société B._____ Sàrl pour un poste de logisticien à 100% (doc. 159). Le 11 décembre 2023, vers 16 h, un employé de B._____ Sàrl a appelé le recourant et lui a envoyé des messages, indiquant l'adresse de l'entreprise, ainsi que les horaires du stage (pièce 4 produite dans le cadre du recours). 6.1.2. Du 12 décembre 2023 au 14 décembre 2023, le recourant a effectué un stage d'orientation en tant que magasinier au sein de l'entreprise B._____ Sàrl (doc. 167). Par courriel du 14 décembre 2023, D._____, employée de la société, a informé l'ORP que le recourant avait suivi un stage de deux jours et demi chez eux. A la fin du stage, il avait toutefois indiqué ne pas être disponible pour les raisons suivantes: « départ en vacances »; « engagement

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 dans une entreprise à C._____ pour faire un site internet »; « médecin dès le 10 janvier 2024 et consultation tous les 15 jours » ; « possibilité d'apprentissage au mois d'août » (doc. 158). 6.1.3. Invité à se déterminer, le recourant a relevé que, le dernier jour de son stage, il avait eu un court entretien de deux minutes avec

D._____. Lors de cet entretien, cette dernière lui avait demandé s'il était au courant des conditions de travail proposées. Il avait répondu par la négative. Après cet échange, elle avait mis un terme à l'entretien indiquant que « E._____ le contacterait ». Ainsi, selon lui, aucun emploi ne lui avait été proposé (doc. 154). Par courriel du 15 janvier 2024, le recourant répétait qu'il n'avait reçu aucune proposition d'emploi (doc. 136). 6.1.4. Dans un courriel du 17 janvier 2024 adressé à un employé du SPE, un employé de l'ORP indiquait avoir pris contact téléphonique avec la société B._____. Sàrl afin d'avoir plus d'informations sur la proposition de salaire effectuée à l'issue du stage. La personne l'avait informé qu'à la fin du stage, elle avait proposé de discuter avec le recourant pour un éventuel engagement et un bilan de fin de stage. Ce dernier lui avait fait comprendre qu'il venait en stage pour passer le temps et qu'il n'accepterait aucun contrat avec les motifs indiqués suivants: « départ en vacances », « engagement dans une entreprise à C._____ pour faire un site internet », « médecin dès le 10 janvier 2024 et consultations tous les 15 jours », « possibilité d'apprentissage au mois d'août ». L'entreprise était « très remontée » contre cette façon de faire. Il n'avait pas eu besoin de lui donner le nom du demandeur d'emploi pour qu'elle se rappelle le cas. S'agissant du salaire, la personne au téléphone indiquait ne pas avoir réussi à arriver jusqu'à une proposition car le recourant avait annoncé de suite son non-intérêt (doc. 139). 6.1.5. Dans le cadre de son opposition, le recourant précisait que, durant son stage, il avait informé D._____ qu'il avait prévu de prendre quelques jours de vacances durant le mois de janvier 2024. Il n'avait toutefois jamais indiqué que ces jours étaient fixes et impossibles à déplacer. Pour preuve, il avait fait la demande de vacances à son conseiller ORP le 19 décembre 2023, soit après son stage. Par ailleurs, il avait également indiqué à D._____ qu'il avait une consultation chez le médecin le 10 janvier 2024. Cette dernière avait voulu savoir de quoi il s'agissait, ce à quoi il avait répondu que cela relevait du domaine privé. Il s'agissait en réalité d'une consultation dans un centre de sommeil à F._____. A aucun moment, il n'avait indiqué que c'était tous les 15 jours. De plus, l'indication d'un engagement dans une entreprise à C._____ pour faire un site internet était fautive. En effet, il avait effectué un stage au sein de l'entreprise G._____. Sàrl avant le stage chez B._____. Sàrl. En outre, s'agissant d'un possible apprentissage au mois d'août 2024, il avait indiqué avoir réalisé un stage chez H._____ SA, lequel avait pour but la découverte de la profession de développeur web avec la possibilité d'avoir une place d'apprentissage pour l'année 2024. Au moment du stage chez B._____ Sàrl, il n'avait reçu aucune réponse relative à cet apprentissage et cela était simplement une possibilité.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 S'agissant du fait qu'il avait voulu « passer le temps » cela était également erroné. L'appel reçu de la part de la société pour demander s'il était disponible pour effectuer le stage avait eu lieu le 11 décembre 2023 vers 16h pour commencer à 7h30 le lendemain. Il avait dû ensuite faire le nécessaire auprès de l'ORP pour obtenir les informations nécessaires pour pouvoir se présenter au stage. En outre, à cette période, il n'était pas en forme et s'était fait prescrire des médicaments par son médecin. Malgré cette situation, il avait honoré son engagement et s'était rendu au stage (doc. 122). 6.2. En l'espèce, le SPE a indiqué dans la décision querellée que l'employeur n'avait pas pu inventer le motif de refus. La volonté du recourant de suivre une formation ressortait clairement de son opposition et des faits. Manifestement, l'employeur avait compris que le recourant avait d'autres aspirations que s'engager à 100% dans l'entreprise. Le recourant devait accepter l'emploi sans mettre de freins à l'engagement. Le fait de planifier un CFC était clairement rédhibitoire pour l'employeur. Ajouter à cela, des

vacances qui n'avaient pas encore été discutées avec l'ORP augmentaient les réticences de l'employeur. Le SPE s'est ainsi fondé sur les déclarations de l'employeur, considérant celles-ci comme plus crédibles que celles du recourant, pour conclure que le comportement de ce dernier devait être assimilé à un refus d'emploi justifiant 35 jours de suspension. Cette appréciation ne peut toutefois être suivie. En effet, la version des faits sur laquelle s'est fondé le SPE ressort d'un bref courriel non motivé, dans lequel l'employeur s'est limité à relever que le recourant les avait informés qu'il ne serait pas disponible au vu de ses prochaines vacances, engagement dans une autre entreprise ou rendez-vous chez le médecin. Quand bien même le recourant a contesté à plusieurs reprises cette version des faits, l'employeur n'a pas été invité à motiver son appréciation. Un employé de l'ORP a certes indiqué avoir pris contact téléphoniquement avec l'entreprise pour demander des informations complémentaires sur la proposition de salaire effectuée. Toutefois, les informations ressortant de cet entretien ont uniquement fait l'objet d'un courriel interne, de sorte que le SPE ne pouvait s'en contenter. 6.3. Par ailleurs, il ressort du dossier qu'aucun autre élément ne permet de douter de la crédibilité des déclarations du recourant. En particulier, du 11 septembre 2023 au 10 décembre 2023, il avait effectué un programme d'emploi temporaire (ci-après: PET) au sein de l'association I._____ L'évaluation relative à ce PET indiquait que le recourant s'était très bien acquitté des tâches qui lui avaient été demandées avec motivation, volonté et persévérance. Il s'était très bien intégré avec tous les acteurs de l'association (doc. 164). De plus, du 25 octobre 2023 au 15 octobre 2023, il a effectué un stage comme assistant auprès de l'entreprise G._____ Sàrl (doc. 185). S'agissant de ce stage, la responsable administration de l'entreprise a informé le conseiller ORP de leur « sincère satisfaction pour le travail » que le recourant avait accompli au cours de son stage. Il avait réalisé plusieurs tâches au niveau informatique qui avaient eu un impact significatif sur leurs

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 projets. En plus de sa gentillesse et serviabilité, il s'était « démontré un employé exceptionnel » (doc. 186). En outre, comme l'a relevé le recourant, quand bien même il a été informé du stage en question le 11 décembre 2023 aux alentours de 16h, il a fait le nécessaire pour se présenter à 7h30 conformément aux indications données par l'employeur. Les éléments qui précèdent vont ainsi dans le sens des déclarations du recourant et ne permettent pas de conclure, sous l'angle de la vraisemblance prépondérante, qu'il s'est rendu au stage pour passer le temps, comme le soutient l'employeur. Le SPE n'ayant pas approfondi son instruction sur cette question, il lui appartient, au vu des circonstances exposées ci-avant, d'en supporter les conséquences et de se fonder sur les déclarations du recourant (ci-avant: consid. 4). 6.4. S'agissant des informations données par le recourant à l'employeur, notamment de la possibilité d'un apprentissage dans une autre entreprise, de son projet de prendre quelques jours de vacances en janvier 2024 et de son prochain rendez-vous chez le médecin, cela ne suffit pas, dans les circonstances du cas d'espèce, pour conclure que le recourant s'est comporté fautivement en adoptant un comportement inadéquat pouvant être assimilé à un refus d'emploi. On peut au contraire relever que ce dernier a fait preuve de transparence vis-à-vis de l'éventuel futur employeur, en l'informant de ses échéances futures. La Cour de céans a d'ailleurs décidé, dans une affaire récente, que le fait pour une assurée d'expliquer, à l'issue d'un entretien d'embauche, qu'elle avait d'autres rendez-vous professionnels ne pouvait, sur le principe, être assimilé à un désintérêt pour le poste. Les chômeurs ayant en effet l'obligation de faire de nombreuses recherches d'emploi, le fait de rendre compte de l'avancée de ses obligations vis-à-vis du chômage ne saurait, par l'absurde, constituer en même temps un

manquement à ces mêmes obligations (arrêt TC FR 605 2024 122 du 3 février 2025 consid. 7.1). Au vu de tout ce qui précède, les éléments ressortant du dossier ne permettent pas de conclure à une motivation défailante de la part du recourant. Un comportement fautif assimilé à un refus d'emploi ne peut par conséquent pas être démontré sous l'angle de la vraisemblance prépondérante. La suspension du droit à l'indemnité pour 35 jours, confirmée par décision sur opposition du 21 août 2024, se révèle ainsi infondée. 7. Sort du recours, frais de procédure et indemnité de partie 7.1. Le recours est admis et la décision sur opposition du 21 août 2024 annulée. 7.2. Il n'est pas perçu de frais de procédure vu le gain de cause et la gratuité valant en la matière. 7.3. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie au recourant, celui-ci n'étant pas représenté et n'en ayant pas demandé. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 la Cour arrête : I. Le recours est admis. Partant, la décision sur opposition du 21 août 2024 est annulée. II. Il n'est pas perçu de frais. III. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. 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 27 mai 2025/anm Le Président
La Greffière

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