

# FR\_GERICHTE 605 2025 41 vom 27. Oktober 2025

FR Kantonsgericht, 2025-10-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2025\\_41](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2025_41)

FR: FR\_GERICHTE 605 2025 41 du 27 octobre 2025

IT: FR\_GERICHTE 605 2025 41 del 27 ottobre 2025

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 1

Recevabilité Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente par une assurée directement touchée par la décision attaquée, le recours est recevable.

### E. 2

Règles relatives au droit à l'indemnité de chômage

#### E. 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, art. 17, n. 4).

#### E. 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).

### E. 3

Règles relatives à la suspension du droit à l'indemnité de chômage

#### E. 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

### **E. 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). Par ailleurs, constitue un motif de sanction 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, art. 30, n. 60).

### **E. 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).

### **E. 3.4**

Tant qu'un assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi – cette assurance suppose que l'assuré en question soit au bénéfice d'un précontrat ou d'une promesse d'embauche –, il a l'obligation d'accepter immédiatement l'emploi qui se présente. Ce n'est que si l'engagement est imminent qu'un assuré peut refuser un emploi libre immédiatement. L'engagement doit cependant avoir lieu dans un délai maximal d'un mois. Cette période maximale correspond à celle durant laquelle un assuré est libéré de son obligation de rechercher un travail dans les

situations de conclusion d'un contrat avec entrée en service différée. Un chômeur ne pourra donc pas s'appuyer sur la perspective d'un engagement prochain pour refuser un autre emploi à repourvoir de suite

Tribunal cantonal TC Page 5 de 11 lorsque l'engagement en question ne sera effectif que plusieurs mois après (RUBIN, art. 30, n. 64 et les références). 4. Règles relatives à la gravité de la faute et à la durée de la suspension 4.1. 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). La durée de la suspension est fixée en tenant compte 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.); des circonstances particulières (le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail [p. ex. des pressions subies au lieu de travail], etc.); de fausses hypothèses quant à l'état de fait (p. ex. quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi) (Directive LACI IC Marché du travail / assurance-chômage, état au 1er juillet 2025 [ci-après: Directive LACI IC], D64). 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). 4.2. En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après: SECO) a adopté une échelle des suspensions à l'intention de l'autorité cantonale (à savoir le SPE) et des ORP (Directive LACI IC, D79). S'agissant du motif de suspension relatif à un premier refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même, la faute est qualifiée de grave et donne lieu à une suspension du droit aux indemnités comprise entre 31 et 45 jours timbrés (Directive LACI IC, D79 ch. 2.B). Un tel barème (indicatif) constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution chargés de l'application du régime de l'assurance-chômage lors de la fixation de la suspension et contribue à une application plus égalitaire des suspensions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas d'espèce et de fixer la suspension en fonction de la faute (arrêts TF 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1 et 8C\_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.1). 4.3. 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. Toutefois, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif dit « 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 qui – sans conduire

Tribunal cantonal TC Page 6 de 11 à l'inexigibilité, sinon il manquerait déjà la réalisation du fait constitutif de la suspension – est lié à la situation subjective de la personne concernée (d'éventuels problèmes de santé, la situation familiale ou l'appartenance religieuse) ou à des circonstances objectives (par exemple la durée déterminée du poste) (ATF 130 V 125 consid. 3.5; arrêt TF 8C\_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 2 et la

référence). Selon la jurisprudence, l'art. 45 al. 4 OACI – anciennement art. 45 al. 3 OACI – pose une règle dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque des circonstances particulières le justifient. Dans cette mesure, ils disposent d'un pouvoir d'appréciation qui n'est pas limité à une durée de suspension dans le cadre d'une faute grave, mais leur permet de prononcer une sanction plus légère (arrêts TF 8C\_712/2020 du 21 juillet 2021 consid. 5.3 et les références; C 12/03 du

## **E. 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 (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 11 de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter (RUBIN, art. 30, n. 2 et les références).

### **E. 5.1**

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).

### **E. 5.2**

Par ailleurs, s'agissant des déclarations d'un assuré, s'applique le principe dit des déclarations de la première heure, qui a pour objectif de faire le tri entre des déclarations successives contradictoires. Les premières déclarations sont censées représenter une version plus exacte des faits, exempte de réflexions concernant leurs possibles conséquences juridiques (arrêt TF 9C\_201/2019 du 28 octobre 2019 consid. 5.3 et les références).

Tribunal cantonal TC Page 7 de 11 6. Objet du litige En l'espèce, est litigieuse la suspension du droit à l'indemnité pour une durée de 35 jours au motif que la recourante aurait adopté un comportement assimilable à un refus d'emploi. 7. Discussion s'agissant du principe de la suspension 7.1. La recourante conteste avoir refusé l'emploi auprès du restaurant B. \_\_\_\_\_. Selon elle, elle avait seulement indiqué, lors de l'entretien du 2 mai 2024 avec la gérante, qu'elle redonnerait des nouvelles quelques jours plus tard, puisqu'elle avait un potentiel autre emploi à 100% auprès d'un autre restaurant. A ce titre, il est d'emblée rappelé que, conformément à la jurisprudence exposée ci-avant, il n'est pas nécessaire que l'assuré refuse expressément l'emploi proposé pour qu'un refus de travail soit retenu sur la base de l'art. 30 al. 1 let. d LACI. Ainsi, on considère également qu'il

existe un refus d'emploi lorsque l'assuré, par son comportement, fait échouer son engagement, notamment lorsqu'il hésite à accepter l'emploi alors qu'il n'est pas assuré d'en obtenir un autre. 7.2. En l'espèce, l'ORP a transmis le dossier de la recourante au restaurant B. \_\_\_\_\_ pour un emploi de durée indéterminée en qualité de sommelière à un taux de 40% à 100%. Par courriel du 2 mai 2024, la gérante du restaurant informait l'ORP qu'elle avait reçu en entretien plusieurs candidats, dont notamment la recourante. S'agissant de cette dernière, il était indiqué « à voir à cause du salaire + taux d'occupation ». La gérante rappelait en outre qu'elle proposait un salaire selon la convention collective de travail et qu'elle ne pouvait prendre en charge une personne qui demandait plus que 35.- par heure. Par courriel du 3 mai 2024, elle précisait que la recourante avait dit que « le chômage lui versait environ CHF 5'100.- » et que « ce salaire était juste 80% de son salaire de base ». Elle avait en outre mentionné qu'elle allait réfléchir pour l'offre d'emploi à 50%. 7.3. Dans un courriel du 8 mai 2024 à l'attention de sa conseillère en personnel, la recourante a expliqué que, lors de l'entretien du 2 mai 2024, la gérante lui avait proposé un emploi à un taux de 50%. Elle avait alors indiqué plutôt chercher un travail à 100%. Elle avait ensuite précisé qu'elle allait réfléchir, puisqu'elle avait un autre entretien prévu le 7 mai 2024 avec le patron de la pizzeria de C. \_\_\_\_\_ pour un travail à 100%. Il avait ainsi été convenu qu'elle rende réponse quelques jours plus tard. Elle avait écrit à la gérante le 8 mai 2024 pour demander si elle pouvait effectuer un jour d'essai, mais elle n'avait pas encore reçu de réponse (doc. 151). Dans un courriel du 9 mai 2024, la recourante indiquait avoir reçu une réponse de la part du restaurant. La gérante avait précisé que la place était encore disponible. Elle allait être contactée pour fixer un jour d'essai (doc. 147 et 154). Le 13 mai 2024, elle a effectué un jour d'essai au restaurant B. \_\_\_\_\_ (doc. 158). 7.4. Le 18 mai 2024, la recourante répétait qu'un emploi à 50% lui avait été proposé lors de l'entretien du 2 mai 2024. A cette occasion, elle avait répondu préférer, dans la mesure du possible,

Tribunal cantonal TC Page 8 de 11 être engagée à 100%. Elle n'avait en aucun cas exprimé le désintéressement mais s'était montrée plus disponible que les attentes. A la fin du rendez-vous, il avait été convenu de reprendre contact pour fixer un jour d'essai, ce qu'elle avait fait dans la matinée du 8 mai 2024. Elle avait effectué un jour d'essai le 13 mai 2024, à l'issue duquel il lui avait été indiqué qu'elle allait être recontactée. A ce jour, elle n'avait pas eu de nouvelles. S'agissant du salaire, elle avait simplement fait part de son précédent salaire, mais ne s'était pas opposée à la proposition salariale, dans la mesure où elle savait que la caisse de chômage lui verserait la différence (doc. 145). 7.5. Dans le cadre de son opposition, la recourante précisait qu'au moment de l'entretien du 2 mai 2024, elle avait un potentiel emploi à 100% auprès de la pizzeria de C. \_\_\_\_\_. Lors de l'entretien, elle avait ainsi précisé qu'elle aurait une confirmation de cet employeur quelques jours plus tard (doc. 78). 7.6. Dans le cadre de la présente procédure de recours, la recourante a produit un courrier de la pizzeria de C. \_\_\_\_\_ intitulé « Promesse d'embauche de A. \_\_\_\_\_ » et daté du 10 mars 2025. Il était indiqué que, suite à des complications en lien avec la grossesse d'une employée, une personne devait être engagée à 100%. Sachant que la recourante était au chômage, il lui avait été promis oralement qu'elle allait être embauchée. Malheureusement, le 7 mai 2024, ils avaient appris que l'employée avait perdu son enfant, de sorte qu'il n'y avait plus besoin de trouver une autre personne pour la remplacer. 7.7. Il ressort de ce qui précède que la recourante, quand bien même elle n'a pas expressément refusé l'emploi proposé, a adopté une attitude hésitante, propre à faire échouer son engagement. En effet, lors de l'entretien du 2 mai 2024, elle a indiqué redonner des nouvelles quelques jours plus tard, puisqu'elle avait un potentiel autre emploi à 100%. Ce

fait, non contesté par la recourante, était, en tant que tel, propre à faire échouer l'engagement. A tout le moins, elle s'était accommodée du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre. Le fait qu'elle était dans l'attente de la réponse d'un potentiel autre employeur pour un emploi à 100% ne change rien à ce qui précède. En effet, l'assuré est tenu d'accepter tant un emploi qui lui permettrait de sortir du chômage qu'une activité lui procurant un gain intermédiaire (ci-avant: consid. 3.2). Par ailleurs, s'agissant de cet autre emploi, il ressort du dossier qu'au moment de l'entretien du 2 mai 2024, la recourante n'avait aucune certitude de l'obtenir. En effet, quand bien même le courrier du 10 mars 2025 produit dans le cadre du recours mentionne qu'une « promesse orale » avait été faite, une promesse d'embauche au sens de la jurisprudence ne peut pas être établie. D'abord, le fait que, lors de l'entretien du 2 mai 2024, la recourante avait demandé un temps de réflexion laisse à penser qu'à ce moment-là, elle n'avait pas encore la certitude d'obtenir un autre emploi auprès de la pizzeria de C.\_\_\_\_\_. Ensuite, dans ses écritures, la recourante n'a jamais fait état d'une promesse d'embauche avant son recours. Elle indiquait plutôt avoir un « autre entretien prévu » ou parlait d'un « potentiel emploi ». Dans ces circonstances, il y a lieu de se fonder sur les premières déclarations de la recourante, lesquelles sont censées représenter une version plus exacte des faits (ci-avant: consid. 5.2) et non sur le courrier produit dans le cadre du recours, établi près d'une année après les faits.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 11 Il ne peut ainsi être considéré que la recourante était au bénéfice d'une promesse d'embauche, rendant certain son engagement imminent. Elle se devait dès lors d'accepter l'emploi qui se présentait, quand bien même il s'agissait d'un emploi à temps partiel. En outre, le fait qu'elle ait, par la suite, effectué un jour d'essai au sein du restaurant B.\_\_\_\_\_ n'est pas non plus déterminant, dans la mesure où elle n'a pas été engagée. Par conséquent, conformément à la jurisprudence exposée ci-avant, le comportement de la recourante doit être assimilé à un refus d'emploi et une suspension du droit à l'indemnité de chômage au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI. 8. Discussion s'agissant de la gravité de la faute et de la durée de la suspension 8.1. Cela étant, il reste encore à examiner la gravité de la faute commise et la durée de la suspension. Dans la décision querellée, le SPE a considéré que le comportement adopté par la recourante constituait une faute grave justifiant une suspension de 35 jours. 8.2. En l'occurrence, la recourante a refusé un emploi réputé convenable, de sorte que, en application de l'art. 45 al. 4 let. b OACI, la faute grave est présumée (ci-avant: consid. 4.3). Toutefois, au regard des circonstances du cas d'espèce, il doit être admis qu'il existe des motifs « valables » au sens de la jurisprudence (ci-avant: consid. 4.3) faisant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne et permettant ainsi de renverser la présomption. En effet, au moment de l'entretien, la recourante pensait pouvoir obtenir un autre emploi à un taux plus élevé de 100%, raison pour laquelle elle avait demandé un délai de réflexion. Par la suite, c'est un événement inattendu et indépendant de sa volonté (collaboratrice enceinte et en incapacité de travail ayant perdu l'enfant qu'elle attendait) qui a exclu cet engagement. De plus, une fois informée que le poste à 100% n'était plus disponible, elle a repris contact avec le restaurant B.\_\_\_\_\_ pour fixer un jour d'essai, qu'elle a effectué la journée du 13 mai 2024, le poste étant toujours disponible selon les dires de la gérante. Par ailleurs, quand bien même le comportement de la recourante a fait échouer les perspectives de conclure un contrat de travail, il s'agissait d'un emploi à 50%. Le dommage ainsi causé à l'assurance-chômage en raison de son comportement est dès lors limité, dans la mesure où la Caisse aurait de toute manière dû indemniser sa perte de gain (art. 24 al. 1 LACI). Les

circonstances qui précèdent justifient ainsi de s'écarter de la règle posée à l'art. 45 al. 4 OACI. En particulier, la faute de la recourante apparaît plus légère que celle d'un assuré qui refuse expressément un emploi de durée indéterminée à temps plein. Au vu de ce qui précède, compte tenu des circonstances du cas particulier, il y a ainsi lieu de retenir que le manquement de la recourante constitue une faute de gravité moyenne et justifie une suspension de 20 jours. Cette durée permet en particulier de tenir compte, au sens de la jurisprudence rappelée ci-dessus, du fait que le comportement hésitant de la recourante a certes dans un premier temps fait obstacle son engagement, mais qu'il a été largement contrebalancé par l'effort particulier et les démarches concrètes qui lui ont permis de réaliser une journée d'essai

Tribunal cantonal TC Page 10 de 11 quelques jours plus tard et qui démontrent qu'elle a dans un deuxième temps très rapidement cherché activement à diminuer le dommage. 9. Sort du recours, indemnité de partie et frais de procédure 9.1. Au vu de tout ce qui précède, le recours est partiellement admis. Partant, la décision sur opposition du 13 février 2025 est modifiée dans le sens que la recourante est suspendue dans l'exercice de son droit aux indemnités pour une durée de 20 jours, dès le 4 mai 2024. 9.2. Vu le principe de la gratuité de la procédure valant en la matière, il n'est pas perçu de frais de procédure. 9.3. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie à la recourante, qui n'est pas représentée et n'en a pas demandée. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 11 de 11 la Cour arrête : I. Le recours est partiellement admis. Partant, la décision sur opposition du 13 février 2025 est modifiée dans le sens que A. \_\_\_\_\_ est suspendue dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 20 jours dès le 4 mai 2024. II. Il n'est pas perçu de frais de procédure. 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 octobre 2025/anm Le Président La Greffière

## **E. 10**

juillet 2003 consid. 5.1 et les références). Aussi, lorsque l'assuré oublie ou omet par erreur de donner suite à une assignation (au sens de l'art. 45 al. 4 let. b OACI) mais qu'un tel comportement négligent n'est pas caractéristique de l'intéressé et est contrebalancé par un effort particulier et des démarches concrètes démontrant qu'il a cherché activement à participer à la diminution du dommage, le juge des assurances est-il fondé à en tenir compte pour apprécier la gravité de la faute. Cela se justifie en particulier au regard de la large palette de comportements visés par l'art. 45 al. 4 let. b OACI, lequel concerne aussi bien le refus exprès d'un emploi convenable que le simple fait de laisser échapper une possibilité de retrouver un tel emploi (ATF 130 V 125 consid. 3.4.3; arrêt TF 8C\_712 2020 du 21 juillet 2021 consid. 5.3 et les références). 5. Règles relatives à la preuve

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