



**POUVOIR JUDICIAIRE  
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC  
Kantonsgericht KG**

Rue des Augustins 3, case postale 1654, 1701 Fribourg

T +41 26 304 15 00  
tribunalcantonal@fr.ch  
www.fr.ch/tc

605 2018 221

## **Arrêt du 14 février 2020**

### **1<sup>e</sup> Cour des assurances sociales**

#### **Composition**

Président : Marc Boivin  
Juges : Yann Hofmann, Marc Sugnaux  
Greffier-rapporteur : Bernhard Schaaf

#### **Parties**

**A.** \_\_\_\_\_, **recourant**, représenté par Me Pauline Elsig, avocate  
contre  
**SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI, autorité intimée**

#### **Objet**

Assurance-chômage – suspension; refus d'un travail convenable  
Recours du 14 septembre 2018 contre la décision sur opposition du  
20 juillet 2018

## considérant en fait

A. A. \_\_\_\_\_, né en 1992, domicilié à B. \_\_\_\_\_, peintre en bâtiment, fut au bénéfice d'un premier délai-cadre d'indemnisation du 24 décembre 2015 au 23 décembre 2017. Du 1<sup>er</sup> mai au 31 juillet 2017 il a exercé une activité de logisticien auprès de C. \_\_\_\_\_ AG, dont le siège est à D. \_\_\_\_\_. Le 9 août 2017, il s'est réinscrit à l'assurance-chômage.

Lors de l'entretien de conseil du 16 août 2017, l'assuré a informé son conseiller de l'Office régional de placement (ci-après: ORP) de Bulle du fait qu'il était en contact avec l'entreprise E. \_\_\_\_\_ SA, dont le siège est à F. \_\_\_\_\_, pour un stage susceptible de déboucher sur un engagement fixe en tant qu'aide-paysagiste.

Le même jour, l'ORP a assigné l'assuré à un emploi en qualité de peintre en bâtiment CFC auprès de G. \_\_\_\_\_ SA, succursale de F. \_\_\_\_\_, société de recrutement, de gestion et de délégation de personnel spécialisée dans les métiers du bâtiment. L'assuré n'a pas donné suite à cette assignation.

Il a débuté son stage auprès de E. \_\_\_\_\_ SA le 22 août 2017.

Par lettre du 4 septembre 2017, l'ORP a invité l'assuré à se justifier jusqu'au 18 septembre 2017 quant à son absence de suite à l'assignation concernant l'emploi de peintre auprès de G. \_\_\_\_\_ SA. En réponse, par courrier du 20 septembre 2017, il a déclaré avoir préféré effectuer le stage d'un mois auprès de E. \_\_\_\_\_ SA, susceptible de déboucher sur un engagement, plutôt que donner suite à l'assignation du 16 août 2017.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, l'assuré a bénéficié d'une allocation d'initiation au travail (ci-après: AIT) dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec E. \_\_\_\_\_ SA. Il travaillait toujours auprès de cette entreprise en septembre 2018.

Par décision formelle du 9 novembre 2017, confirmée sur opposition le 20 juillet 2018, le Service public de l'emploi (ci-après: SPE) a suspendu l'assuré dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 40 jours, dès le 19 août 2017, en tenant compte d'une faute grave, au motif que l'assuré a refusé un emploi convenable.

B. Contre cette décision sur opposition, A. \_\_\_\_\_, représenté par Me Pauline Elsig, interjette recours devant le Tribunal cantonal le 14 septembre 2018, concluant à son annulation ainsi que, principalement, à ce qu'aucune suspension ne soit prononcée et, subsidiairement, à ce que la suspension soit réduite; au titre de moyens de preuve, il requiert notamment l'interrogatoire des parties et l'audition de deux témoins. Sur le fond, il fait notamment valoir une violation de l'obligation de renseigner de la part de l'ORP. Il n'aurait pas été en mesure de comprendre qu'il risquait une suspension pour faute grave s'il ne contactait pas la société G. \_\_\_\_\_ SA, malgré le poste proposé par E. \_\_\_\_\_ SA.

Dans ses observations du 22 octobre 2018, le SPE conclut au rejet du recours.

Il sera fait état 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.

## en droit

1.

Interjeté en temps utile, compte tenu des fêtes judiciaires du 15 juillet au 15 août inclusivement (art. 38 al. 4 let. b de la loi du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA; RS 830.1], applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI; SR 837.0]), et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente par un assuré dûment représenté et directement touché par la décision sur opposition attaquée, le recours est recevable.

2.

2.1. Conformément à l'art. 8 al. 1 let. g LACI, 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'al. 3 let. b de cette disposition, l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé.

En vertu de l'art. 16 al. 1 LACI, en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. L'art. 16 al. 2 let. a–i LACI détermine dans quelles circonstances un travail n'est pas convenable et est exclu de l'obligation d'être accepté. Il s'agit d'une liste exhaustive. Il s'ensuit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (BGE 124 V 62 consid. 3b).

2.2. Selon 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 en refusant un travail convenable.

La jurisprudence considère que cette dernière éventualité est réalisée 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\_865/2014 du 17 mars 2015 consid. 3 et les références citées). Les éléments constitutifs d'un refus de travail sont également réunis lorsqu'un assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou qu'il 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 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 4 et les références citées).

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 lorsque l'engagement en question ne sera effectif que plusieurs mois après (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, art. 30 n° 64 et les références citées).

3.

Le principe fondamental qui gouverne les rapports entre les administrés et l'administration est celui selon lequel nul n'est censé ignorer la loi (arrêt TF 2C\_951/2014 du 16 avril 2015 consid. 3.1.1). Dès lors, en vertu d'un principe général valable également dans le droit des assurances sociales, nul ne peut tirer avantage de sa propre méconnaissance du droit (ATF 126 V 308 consid. 2b).

Aux termes de l'art. 27 al. 1 LPGA, dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations.

Conformément à l'art. 19a de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI; RS 837.02), les organes d'exécution renseignent les assurés sur leurs droits et obligations, notamment sur la procédure d'inscription et leur obligation de prévenir et d'abrèger le chômage (al. 1). Les autorités cantonales et les offices régionaux de placement renseignent les assurés sur leurs droits et obligations entrant dans les domaines d'activité spécifiques (al. 3).

L'art. 27 LPGA et l'art. 19a OACI sont étroitement liés au principe constitutionnel d'après lequel les organes de l'Etat et les particuliers doivent agir conformément au principe de la bonne foi (art. 5 al. 3 Cst.). Un renseignement erroné ou l'omission de renseigner l'assuré en violation de l'art. 27 LPGA peuvent, dans certaines circonstances, justifier l'octroi d'un avantage contraire à la loi, en vertu du droit constitutionnel à la protection de la bonne foi (art. 9 Cst.; arrêt TF 8C\_627/2009 du 8 juin 2010 consid. 5.2).

Il n'est pas nécessaire qu'un assuré ait été renseigné au sujet de son obligation d'accepter un emploi convenable pour qu'une sanction puisse être prononcée en cas de refus d'un tel emploi. Cette obligation de base est si évidente que le devoir de renseigner des organes d'exécution de la LACI (art. 27 LPGA et art. 19a OACI), introduit en 2003, n'a pas modifié fondamentalement ce principe (RUBIN, art. 30 n° 63).

4.

En ce qui concerne la preuve, 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. 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 (arrêt TF 8C\_549/2018 du 22 janvier 2019 consid. 3).

Selon le principe inquisitoire qui régit la procédure devant le tribunal cantonal des assurances, de même que la procédure administrative (art. 43 al. 1 LPGA), dans le domaine des assurances sociales, le juge doit établir (d'office) les faits déterminants pour la solution du litige, avec la collaboration des parties (art. 28 et 43 al. 2 LPGA). Si le principe inquisitoire dispense les parties de l'obligation de prouver, il ne les libère néanmoins pas du fardeau de la preuve, dans la mesure où, en cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (arrêt TF 9C\_91/2017 du 8 septembre 2017 consid. 3.1).

On rappellera que le juge peut renoncer à accomplir certains actes d'instruction, sans que cela n'entraîne une violation du devoir d'administrer les preuves nécessaires (art. 61 let. c LPGA) ou

plus généralement une violation du droit d'être entendu, s'il est convaincu, en se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves (cf. ATF 125 V 351 consid. 3a), que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation (sur l'appréciation anticipée des preuves en général: ATF 131 I 153 consid. 3; 130 II 425 consid. 2).

5.

Est d'abord litigieuse la question de savoir si le comportement du recourant peut être assimilé à un refus d'emploi et dès lors être qualifié de fautif.

5.1. Le recourant fait valoir que le 11 août 2017 il s'est présenté personnellement auprès de E. \_\_\_\_\_ SA afin de lui proposer ses services. Cette entreprise lui aurait proposé un stage d'une durée d'un mois avec promesse d'engagement fixe à la fin du stage. Lors de l'entretien de conseil du 16 août 2017, il aurait fait part à son conseiller de l'offre de stage et de la promesse d'engagement. Par la suite, l'ORP et ladite société auraient eu un échange de courriels concernant le stage de formation. Le recourant a débuté son stage auprès de E. \_\_\_\_\_ SA le 22 août 2017 et a bénéficié dès le 1<sup>er</sup> octobre 2017 d'une AIT. Il estime que le courrier d'assignation ne contenait aucune indication sur les conséquences d'une non-exécution hormis une information de deux lignes figurant sur le questionnaire retour annexé au courrier d'assignation. La question du stage ayant été abordée durant l'entretien du 16 août 2017, le conseiller ORP aurait dû attirer son attention sur ses devoirs envers l'assurance-chômage, à plus forte raison qu'à ce moment déjà, celui-ci entendait lui faire prendre contact avec une autre entreprise, et l'avertir des conséquences en cas d'inexécution de l'assignation. Ayant en perspective un poste stable auprès de E. \_\_\_\_\_ SA, poste qu'il occupe encore à ce jour, il aurait de bonne foi poursuivi ses démarches auprès de cette entreprise et ignoré l'assignation de l'ORP, sans se rendre compte des conséquences.

Le SPE de son côté est d'avis que l'assignation contenait expressément la mention selon laquelle le droit aux indemnités de chômage peut être suspendu pour une durée maximum de 60 jours lorsque l'assuré ne s'annonce pas à l'employeur ou refuse le poste proposé. De plus, l'assuré qui refuse un emploi en prétextant être au bénéfice d'une promesse d'embauche à un autre poste commet une faute grave même si cette promesse se concrétise ultérieurement. Par ailleurs, le fait que le recourant entreprenne un stage n'aurait pas été convenu avant le 18 août 2017 et la demande pour une AIT aurait été faite seulement au courant du mois d'octobre 2017. Enfin, concernant la durée de la suspension, celle-ci se situe dans le cadre des recommandations du SECO et respecte le barème du SPE qui prévoit, en cas d'un refus d'emploi caractérisé par un pur et simple refus de prendre contact avec l'employeur potentiel, une suspension de 40 jours.

5.2. Il ressort des preuves des recherches d'emploi du mois d'août 2017 (dossier SPE pièce 4), que le recourant s'est présenté personnellement auprès de E. \_\_\_\_\_ SA au motif d'un stage de paysagiste.

Il ressort du procès-verbal de l'entretien de conseil du 16 août 2017 (dossier SPE pièce 18) que le recourant a pris contact avec la société E. \_\_\_\_\_ SA, qu'il serait appelé à suivre un stage, si besoin, et qu'il aurait peut-être droit à des AIT si un contrat de durée indéterminée venait à être établi.

Du même jour (dossier SPE pièce 6) date l'offre d'emploi de G. \_\_\_\_\_ SA en qualité de peintre en bâtiment CFC à plein temps et pour une durée indéterminée. Il a été demandé à l'assuré de contacter l'entreprise par téléphone et d'envoyer par courrier et courriel son dossier de candidature complet au plus tard jusqu'au 18 août 2017. La dernière page de cette assignation contenait un

formulaire "Retour d'assignation", sur lequel il est mentionné que le droit à l'indemnité peut être suspendu pour 60 jours au plus, lorsque l'assuré ne s'annonce pas à l'employeur ou refuse l'emploi proposé.

Le 18 août 2017 (dossier SPE pièce 7), l'ORP a envoyé à E. \_\_\_\_\_ SA les formulaires pour le stage de formation demandé par l'entreprise. Le 1<sup>er</sup> septembre 2017, le recourant a signé le formulaire de demande d'assentiment d'entrée dans un stage pour une durée du 22 août 2017 au 30 septembre 2017. Ce formulaire semble avoir été réceptionné par l'ORP le 19 septembre 2017 (dossier SPE pièce 30).

Le 1<sup>er</sup> septembre 2017 (dossier SPE pièce 26), G. \_\_\_\_\_ SA a informé le SPE de ce que le recourant n'avait contacté l'entreprise ni par courriel ni par courrier.

Par courrier du 4 septembre 2017 (dossier SPE pièce 10), l'ORP a demandé au recourant pour quelles raisons il avait refusé un travail convenable, lui fixant un délai de réponse au 18 septembre 2017.

Dans sa réponse du 16 septembre 2017 (dossier SPE pièce 11), il a indiqué avoir profité de son rendez-vous du 16 août 2017 avec son conseiller ORP pour lui expliquer que la prise de contact avec l'entreprise E. \_\_\_\_\_ SA lui laissait entrevoir de bonnes perspectives d'y décrocher un stage d'une durée d'un mois, susceptible de déboucher sur un contrat fixe. E. \_\_\_\_\_ SA aurait par la suite contacté son conseiller pour confirmer un stage d'une durée d'un mois. Le jour de l'entretien avec son conseiller, ce dernier lui a fourni une fiche de travail pour un poste ouvert auprès d'une autre entreprise. Comme un stage était prévu et comme cela aurait été convenu avec son conseiller, il n'a pas pris contact avec l'autre entreprise, donnant la préférence au stage pouvant déboucher sur un emploi fixe, plutôt qu'à une mission temporaire.

Par décision du 21 septembre 2017 (dossier SPE pièce 28), le SPE a accordé un stage de formation auprès de E. \_\_\_\_\_ SA du 22 août au 30 septembre 2017. L'objectif était de définir la possibilité d'un engagement futur en qualité d'aide-paysagiste. Le même objectif a été fixé dans l'accord d'objectifs de stage de formation du 20 septembre 2017 (dossier SPE pièce 29), document signé par le recourant.

Par lettre du 12 octobre 2017 (dossier SPE pièce 33), le SPE a requis du recourant qu'il justifie la production tardive des recherches d'emplois pour le mois de septembre 2017. Il ressort toutefois du procès-verbal de l'entretien de conseil du 24 octobre 2017 (dossier SPE pièce 37), que cette requête a été classée sans suite, au regard du fait que le recourant avait signé un nouveau contrat de travail.

Par décision du 23 octobre 2017 (dossier SPE pièce 35), le SPE a accordé des AIT pour la période du 1<sup>er</sup> octobre au 23 décembre 2017.

Par décision du 9 novembre 2017 (dossier SPE pièce 12), le SPE a prononcé une suspension de 40 jours au motif d'un refus d'un poste convenable.

Le 20 novembre 2017 (dossier SPE pièce 13), le recourant, représenté par Fortuna Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA, a déposé une opposition conservatoire. Un contrat d'engagement daté du 17 octobre 2017 entre le recourant et E. \_\_\_\_\_ SA était annexé à la motivation du 30 novembre 2017 (dossier SPE pièce 14).

Le 24 novembre 2017 (dossier SPE pièce 47), le SPE a prononcé une suspension de sept jours au motif qu'il ne s'est pas présenté sans excuse valable à l'entretien de conseil du 26 septembre 2017.

5.3. Il s'agit d'emblée de rappeler qu'un assuré a droit à l'indemnité de chômage seulement s'il satisfait – entre autres conditions – aux exigences du contrôle fixées à l'art. 17 LACI. Or, selon l'al. 3 de cette disposition, l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé.

En l'espèce, la seule chose qui ressorte du procès-verbal de l'entretien de contrôle du 16 août 2017 est que le recourant a pris contact avec E. \_\_\_\_\_ SA pour un poste de paysagiste et atelier de réparation et qu'il aurait à suivre, si nécessaire, un stage qui, s'il venait à se transformer en un contrat de durée indéterminée, lui donnerait alors peut-être droit à des AIT.

Par contre, le recourant n'établit pas, même au degré de la vraisemblance prépondérante, qu'un engagement fixe – ou même la possibilité d'un stage – était certain à ce moment-là. Il n'établit pas non plus que son conseiller était d'accord qu'il ne contacte pas G. \_\_\_\_\_ SA.

Le fait qu'un engagement fixe n'était pas certain se confirme par ailleurs à la lecture du dossier. Le 18 août 2017, l'ORP a envoyé à E. \_\_\_\_\_ SA les formulaires pour le stage. Bien que le recourant l'ait commencé le 22 août 2017, l'accord du SPE pour un stage de formation ne date que du 21 septembre 2017. Tant dans cet accord-là que dans l'accord d'objectifs de stage de formation de la veille, l'objectif fixé pour le stage est explicitement de définir la possibilité d'un engagement futur du recourant en qualité d'aide-paysagiste, ce qui montre que la question de l'engagement fixe du recourant était toujours ouverte. En outre, le recourant laisse lui-même entendre, dans sa lettre du 16 septembre 2017, que l'engagement fixe n'était pas garanti en indiquant avoir privilégié le stage qui *pouvait* déboucher sur un emploi fixe, plutôt qu'une mission temporaire. Par ailleurs, il ressort du formulaire des preuves de recherches d'emploi d'août 2017 que le recourant s'est présenté auprès de E. \_\_\_\_\_ SA comme étant à la recherche d'un stage comme paysagiste. Enfin, la signature du contrat d'engagement entre le recourant et E. \_\_\_\_\_ SA n'est intervenue que le 17 octobre 2017.

Selon la doctrine et la jurisprudence présentées ci-dessus, tant qu'un assuré n'est pas certain d'obtenir un autre emploi, en bénéficiant 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, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

C'est le lieu de noter que le recourant ne fait pas valoir que le poste assigné auprès de G. \_\_\_\_\_ SA en qualité de peintre en bâtiment n'était pas convenable.

Pour ces raisons, le recourant avait l'obligation de suivre l'assignation du 16 août 2017 et de prendre contact avec G. \_\_\_\_\_ SA, surtout au vu du fait que cette dernière était à la recherche d'un peintre en bâtiment CFC, ce qui correspondait exactement à la profession dans laquelle il a été actif du début de son apprentissage, en 2010, jusqu'en 2016.

5.4. L'argument du recourant, selon lequel l'ORP aurait manqué à ses devoirs en omettant de le renseigner sur les conséquences qu'il encourait s'il ne prenait pas contact avec G. \_\_\_\_\_ SA, comme le demandait l'assignation du 16 août 2017, n'est pas convaincant.

D'une part, la troisième page de l'assignation du 16 août 2017 indique explicitement ce qui suit: *"En vertu de la loi sur l'assurance-chômage, le droit à l'indemnité peut être suspendu pour 60 jours*

*au plus, lorsque vous ne vous annoncez pas à l'employeur ou refusez l'emploi proposé."* Le recourant a, cela étant, été dûment avisé des conséquences d'un éventuel manquement.

D'autre part, il convient de rappeler qu'il n'est pas nécessaire qu'un assuré ait été renseigné au sujet de son obligation d'accepter un emploi convenable pour qu'une mesure de suspension puisse être prononcée en cas de refus d'un tel emploi. Il s'agit là en effet d'une obligation de base évidente n'exigeant aucune mise en demeure ni aucun avertissement formel.

5.5. Dans la présente affaire, les preuves figurant au dossier ont permis à la Cour de céans de se convaincre que l'état de fait est établi de manière satisfaisante, sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'interrogatoire des parties ou à l'audition de témoins demandés par le recourant. La jurisprudence admet un tel procédé (cf. supra consid. 4 in fine).

5.6. En définitive, il y a lieu d'admettre l'existence d'un comportement négligent. Le SPE était dès lors en droit de prononcer une mesure de suspension.

6.

Doivent encore être examinées la gravité de la faute commise et la durée de la suspension.

6.1. D'après l'art. 45 al. 3 OACI 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).

Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons de le faire (ATF 123 V 150 consid. 2; arrêt TF C 351/01 du 21 mai 2002 consid. 2b/aa).

Dans ses directives (cf. Bulletin LACI Indemnité de chômage [IC]; ci-après: Bulletin LACI), le SECO a édicté une échelle des suspensions à l'intention des autorités cantonales (D79). Il en ressort notamment qu'un premier refus d'un emploi convenable à durée indéterminée assigné à l'assuré doit être considéré comme une faute grave et donner lieu à une suspension du droit aux indemnités comprise entre 31 à 45 jours.

La durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles telles que l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, des circonstances particulières telles que le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail (p. ex. des pressions subies au lieu de travail), ou encore de fausses hypothèses quant à l'état de fait, p. ex. quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi (Bulletin LACI D64).

Le fait que le recourant a été engagé peu de temps après au service d'une autre entreprise n'est pas de nature à atténuer la gravité de sa faute, la durée de la suspension étant exclusivement fixée en fonction du comportement fautif de l'assuré et non pas en fonction de la durée effective du chômage (cf. arrêt TF C 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 6.2 et les références citées).

6.2. Il ressort de ce qui précède que le recourant n'a donné aucune suite à l'assignation et n'a même pas pris la peine de contacter l'entreprise qui aurait pu l'engager à bref délai dans son ancien métier de peintre en bâtiment. Cela alors même que le courrier d'assignation qui lui a été transmis indiquait clairement que l'offre d'emploi auprès de G. \_\_\_\_\_ SA concernait un poste à durée indéterminée.

6.2.1. Certes, la situation était particulière du fait que, parallèlement à l'offre d'emploi auprès de G. \_\_\_\_\_ SA, société qui aurait pu l'engager pour une durée indéterminée en le plaçant auprès



d'une entreprise de peinture, le recourant suivait avec l'accord et la collaboration de son conseiller ORP une autre piste en vue d'une éventuelle embauche qui passait toutefois par un stage non rémunéré d'un peu plus d'un mois jusqu'à fin septembre 2020, susceptible de déboucher ensuite sur la signature possible d'un contrat de travail en tant qu'aide-paysagiste, assorti du paiement d'AIT.

Cela étant, le recourant aurait bien dû se rendre compte qu'il ne pouvait pas se limiter à suivre cette piste alternative auprès de l'entreprise E. \_\_\_\_\_ SA ne garantissant pas un engagement fixe et qu'il aurait dû au contraire également donner suite à l'offre d'emploi auprès de G. \_\_\_\_\_ SA qui pouvait quant à elle conduire à un engagement à très bref délai pour une durée indéterminée.

Le recourant a ainsi refusé un travail de durée indéterminée dans sa profession et a privilégié la piste alternative qui passait par un stage d'un mois qui était certes susceptible de déboucher sur un emploi fixe mais qui était plus coûteuse pour l'assurance-chômage, à tout le moins à court terme. Avec ce refus de l'assignation, il a en effet prolongé le temps pendant lequel il a touché des prestations de l'assurance-chômage, vu que celle-ci lui a accordé un stage de formation et des AIT, ce qui n'aurait probablement pas été nécessaire s'il avait accepté l'emploi auprès de G. \_\_\_\_\_ SA dans son ancien métier de peintre en bâtiment.

Il peut ainsi être confirmé que le comportement du recourant doit être assimilé à un refus d'emploi convenable, ce qui constitue une faute grave au sens de l'art. 45 al. 3 let. c OACI.

6.2.2. La durée de la suspension prononcée ne peut quant à elle pas être fixée en faisant abstraction des spécificités de la situation rappelées ci-dessus.

Il doit en particulier être rappelé qu'au moment où il a reçu le courrier d'assignation, soit le 16 août 2017, le recourant avait reçu la proposition d'effectuer un stage auprès d'une société de paysagisme par laquelle il avait objectivement de bonnes perspectives d'être ensuite engagé, vu les contacts personnels qu'il avait au sein de cette entreprise.

On peut certes relever à cet égard qu'il n'appartient pas à l'assurance-chômage de soutenir le choix d'un assuré qui refuse un emploi dans son ancienne profession, par convenance, pour tenter sa chance dans une autre activité qui nécessite un stage préliminaire non rémunéré.

Cela n'empêche pas de constater que le motif qui a amené le recourant à ne donner aucune suite à l'assignation n'est ainsi ni la paresse, ni un laisser-aller ou un désintérêt pour son avenir de travailleur, mais au contraire la volonté de retrouver un engagement auprès d'une entreprise qui semblait à même de lui offrir une certaine stabilité d'emploi.

A ce mobile en soi louable s'ajoute le constat que son conseiller ORP, tout en l'assignant certes parallèlement à un poste dans son ancienne activité de peintre, a appuyé cette démarche alternative en validant dès le début la piste ouverte auprès de l'entreprise E. \_\_\_\_\_ SA, même si elle passait par un stage non rémunéré. Il convient d'en tenir compte dans la fixation de la durée de la suspension.

Dans la mesure où le comportement fautif du recourant constituait par ailleurs un premier refus d'emploi, il se justifie de limiter la durée de la suspension au minimum de 31 jours prévu en cas de faute grave.

7.

Pour les raisons exposées ci-dessus, le recours sera partiellement admis dans le sens que la décision est rejetée, et la décision sur opposition du 20 juillet 2018 modifiée dans le sens qu'une mesure de suspension d'une durée de 31 jours, dès le 19 août 2017, est prononcée.

Il n'est pas perçu de frais de justice.

Ayant obtenu partiellement gain de cause, le recourant a droit à des dépens (réduits). Conformément aux art. 137 ss du code du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) et du tarif du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif/JA; RSF 150.12), et compte tenu de la liste de frais produite par sa mandataire le 14 novembre 2018, il se justifie de fixer l'indemnité à CHF 1'270.85 (5 heures 5 minutes à CHF 250.-/heure), plus CHF 80.70 de débours (photocopies à 40 centimes/pièce) ce qui donne un montant de CHF 1351.55.

Ce montant doit être réduit de moitié au regard du sort du litige. Au montant de CHF 675.80 s'ajoute la TVA de CHF 52.05 (7.7% de CHF 675.80). Le montant total de CHF 727.85 est intégralement à la charge du SPE.

#### **la Cour arrête :**

- I. Le recours de A. \_\_\_\_\_ est partiellement admis.
- II. Il n'est pas perçu de frais de justice.
- III. Il est alloué à A. \_\_\_\_\_, pour ses frais de défense, une indemnité de partie de CHF 727.85, TVA comprise. Elle est intégralement à la charge du SPE.
- 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 14 février 2020/bsc

Le Président :

Le Greffier-rapporteur :