

Cour des assurances sociales. Séance du 8 mars 2001. Statuant sur le recours interjeté le 2 octobre 2000 (**5S 00 552**) par **X., recourante**, contre la décision rendue le 28 septembre 2000 par **l'Office public de l'emploi (OPEM)**, à Fribourg, **autorité intimée, en matière d'assurance-chômage (suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité)**

En fait:

- A. X., née le 14 juillet 1964, célibataire, mère d'un enfant, domiciliée à Fribourg, est au bénéfice d'un CFC d'employée de ménage collectif qu'elle a acquis en 1999 au terme d'une formation de deux ans auprès d'une clinique à Fribourg. Auparavant, elle a occupé plusieurs emplois dans l'hôtellerie. N'ayant pas trouvé d'emploi après la réussite de ses examens, elle s'est inscrite au chômage le 11 août 1999. En date du 7 juin 2000, l'Office régional de placement Sarine-Fribourg (ci-après: l'ORP), à Fribourg, a assigné l'assurée à un poste de cheffe d'équipe de nettoyage auprès d'une entreprise de nettoyage. Le 19 juin 2000, dite entreprise a informé l'ORP que X. n'avait pas été engagée parce que les horaires de travail (6h30-14h00) ne lui convenait pas, puisqu'elle aurait dû commencer son travail trop tôt pour son enfant. Invitée par lettre du 20 juin 2000 à expliquer pourquoi elle avait refusé le poste proposé, l'assurée a déclaré, dans son courrier du 23 juin 2000, que les conditions de l'entreprise de nettoyage étaient trop exigeantes, puisque, d'une part, elle ne se sentait pas suffisamment formée pour diriger seule une équipe de 25 personnes et que, d'autre part, il ne lui paraissait pas possible de réveiller à 5h00 du matin son fils qu'elle élevait seule et qui devait débiter l'école à partir de l'automne. Elle ajoute qu'il s'était révélé impossible de trouver un arrangement sur la question des horaires avec l'employeur, ce qui l'avait incitée à refuser le poste proposé.

Par décision du 28 septembre 2000, l'Office public de l'emploi (ci-après: l'OPEM), à Fribourg, a prononcé à l'encontre de X. une suspension d'une durée de 31 jours timbrés dans l'exercice de son droit à l'indemnité pour n'avoir pas observé les prescriptions de contrôle du chômage. Il estime en particulier qu'il appartient à l'assurée de trouver une solution pour la garde de son enfant afin de rester disponible sur le marché de l'emploi. Quant aux exigences du poste, il indique qu'elle aurait pu se donner la peine de faire un essai avant de porter un tel jugement.

- B. Contre cette décision de suspension, X. interjette recours de droit administratif auprès de l'Instance de céans en date du 2 octobre 2000,

recours qu'elle a régularisé le 17 octobre 2000. Concluant à l'annulation de la sanction, elle indique que le poste de cheffe d'équipe de nettoyage auprès cette entreprise exigeait des connaissances informatiques dont elle ne disposait pas et qu'elle ne pouvait commencer son travail si tôt le matin, puisqu'elle s'occupait seule de son enfant âgé de 6 ans et n'avait aucune solution pour en assurer la garde. Elle précise encore que ses négociations pour obtenir de débiter le travail après 7h00 n'avaient pas abouti, de sorte qu'elle s'était vue contrainte de refuser le travail proposé.

Dans ses observations du 5 janvier 2001, l'OPEM propose le rejet du recours. Il fait valoir que le refus de la recourante est davantage dû aux difficultés liées à l'horaire de travail, en raison du problème soulevé par la garde de son enfant, qu'à son manque d'expérience. Selon lui, la recourante aurait dû envisager d'autres solutions pour assurer la garde de son enfant en dehors des heures d'ouverture des crèches, en recourant par exemple à l'aide d'une jeune fille au pair, de membres de sa famille ou de voisins. Il se prévaut enfin de ce que la recourante avait été rendue attentive au fait qu'en persistant à rechercher des places d'intendante, elle devait être prête à accepter des horaires relativement flexibles.

Il n'y a pas eu d'autre échange d'écritures.

Il sera fait état des arguments, développés par les parties 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. a) Interjeté en temps utile (art. 103 al. 3 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI; RS 837.0]) et dans les formes légales, le recours est recevable.
 - b) En tant que destinataire de la décision querellée qui prononce une suspension dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage, la recourante est directement touchée par elle et a ainsi qualité pour recourir au sens de l'art. 102 al. 1 LACI.
2. a) L'art. 17 al. 1 LACI dispose que 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'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis. L'al. 3 de ce même article précise que l'assuré est tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé. C'est l'expression du principe ancré dans le droit des assurances sociales selon lequel l'assuré a l'obligation d'atténuer le dommage causé à l'assurance-chômage (DTA 1981 n° 29 p. 126).

Aux termes de 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'office du travail, notamment en refusant un travail convenable qui lui est assigné, ou en ne se rendant pas, sans motif valable, à un cours qu'il a été enjoint de suivre.

- b) L'art. 16 al. 1 LACI prévoit que, en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. Cela signifie qu'en principe tout travail est réputé convenable, contrairement au régime prévalant sous l'ancien droit (ATF 122 V 41 consid. 4b). N'est en revanche pas convenable et est par conséquent exclu de l'obligation d'être accepté un travail qui tombe sous le coup de l'une des hypothèses exposées de manière exhaustive à l'art. 16 al. 2 LACI (ATF 124 V 62). Ainsi en va-t-il notamment du travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b) ou qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c).

Dans la mesure où la teneur de l'ancien art.16 al. 1 let. c (valable jusqu'au 31 décembre 1995) et celle du nouvel art. 16 al. 2 let. c LACI concernant la notion de situation personnelle concordent, les principes de doctrine et de jurisprudence dégagés sous l'empire de l'ancien droit valent toujours (SVR 1997 ALV n°89 consid. 1.6; DTA 1999 n°9 p. 42 consid. 2b). Le Tribunal fédéral des assurances (ci-après: le TFA) a considéré que pour déterminer si un emploi est convenable, car conforme à la situation personnelle de l'assuré au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI, il faut tenir compte en particulier des circonstances familiales, par exemple l'état civil de l'assuré et le nombre d'enfants dont il doit s'occuper, ou l'état de santé de l'assuré (DTA 1999 n°9 p. 42 consid. 2b; DTA 1995 n°13 p. 67 consid. 3e).

3. Est en l'espèce litigieuse la question de savoir si le comportement de X. constitue un refus de travail convenable au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI.

La recourante estime que le travail proposé n'était pas convenable, puisqu'il exigeait des connaissances informatiques dont elle ne disposait pas et que l'horaire de travail, nécessitant sa présence sur place à 6h30, n'était pas conciliable avec ses obligations de mère d'un enfant âgé de six ans dont elle

s'occupait seule. Elle invoque qu'elle n'avait aucune solution pour en assurer la prise en charge à une heure aussi matinale, puisque les crèches étaient encore fermées, qu'aucune maman de jour ou voisine n'était prête à assumer une garde aussi tôt et qu'elle n'avait pas les moyens d'engager une fille au pair.

- a) S'agissant du premier grief soulevé par la recourante, il y a lieu de constater que la recourante présentait les qualifications requises pour occuper le poste de cheffe d'équipe de nettoyage. Elle disposait en effet de la formation adéquate et avait effectué, dans le cadre d'un programme d'occupation temporaire, un stage d'assistante intendante au home des Chênes, à Fribourg, du 15 novembre 1999 au 12 mai 2000. Pour ce qui concerne ses connaissances en informatique, la recourante admet, dans son acte de régularisation du 17 octobre 2000, que le responsable de l'emploi proposé avait estimé que le temps d'essai permettrait de définir les lacunes dans ce domaine et d'envisager de les combler. Ce point n'est ainsi plus litigieux et il y a lieu de retenir que le travail proposé était, du point de vue des aptitudes de la recourante, convenable.
- b) Reste à savoir si l'emploi proposé était convenable par rapport à la situation personnelle de la recourante.

X. est la mère d'un enfant âgé de 6 ans qu'elle élève seule. La Cour observe que la recourante s'est rendue à l'entretien avec l'entreprise de nettoyage et qu'elle a tenté de trouver une solution avec l'employeur afin de pouvoir débiter son travail après 7h00 au lieu de 6h30, ce qui lui aurait permis d'assurer plus facilement la garde de son enfant. Il faut admettre, avec la recourante, que les solutions d'accueil sont fortement restreintes avant 6h30. L'autorité intimée reconnaît d'ailleurs volontiers, dans ses observations du 5 janvier 2001, que les crèches ne sont pas ouvertes avant 6h30 et que les mamans de jour offrent en principe leurs services plus tard dans la journée. Or, précisément, l'emploi proposé impliquait que l'enfant de la recourante, en âge de scolarité, soit quotidiennement pris en charge à partir de 6h00/6h15 jusqu'au début de l'école, ainsi que durant les repas de midi. L'OPEM estime que la recourante aurait pu trouver une solution en engageant une fille au pair ou en s'adressant à des voisins ou à des membres de sa famille. Cela n'était certes pas totalement exclu; toutefois il est manifeste qu'une garde aussi matinale, voire une garde depuis la veille (maman de nuit), supposait qu'elle dispose d'un certain temps pour organiser une telle prise en charge. Or, il ressort du dossier que le poste proposé était à repourvoir de suite. Une solution transitoire, en débutant par exemple, durant un certain temps au moins, le travail après 7h00, aurait certainement permis à la recourante de chercher une solution d'accueil satisfaisante et valable à long terme, ce qui

n'a pas été possible, puisqu'elle s'est heurtée à un refus de la part de l'employeur. Il y a lieu, au demeurant, de se demander si la solution d'engager une jeune fille au pair était objectivement réalisable, puisqu'un tel engagement est soumis à des obligations strictes en matière de formation et de logement et impliquait, notamment, que la recourante dispose d'un appartement suffisamment grand pour accueillir une telle personne chez elle.

L'emploi refusé, dans la mesure où il impliquait une disponibilité immédiate et qu'il supposait d'être sur place à 6h30, sans compromis possible, apparaît dès lors inconciliable avec la vie familiale de la recourante telle que décrite ci-dessus et les obligations qui en découlent. X. a tenté en vain de s'arranger avec l'employeur pour adapter d'environ une demi-heure l'horaire proposé ce qui aurait sans doute permis de trouver une solution d'accueil satisfaisante. Dans ces circonstances, on ne pouvait pas raisonnablement exiger de la recourante qu'elle accepte l'emploi auprès de l'entreprise de nettoyage, dans la mesure où il ne convenait pas à sa situation personnelle.

Au vu de ce qui précède, il se justifie d'admettre son recours et de lever toute suspension à son égard. La décision litigieuse doit être annulée et le recours, bien fondé, doit être admis.

L'argument invoqué par l'autorité intimée selon lequel la recourante aurait refusé deux autres postes pour des questions d'horaires également (horaire du soir) n'est nullement relevant, dans la mesure où il ne ressort pas du dossier que cette dernière aurait été sanctionnée en raison d'un tel comportement.

4. En application de l'art. 103 al. 4 LACI, qui prône le principe de la gratuité de la procédure en la matière, il ne sera pas perçu de frais de justice.