

# FR\_GERICHTE 605 2015 130 vom 8. Februar 2016

FR Kantonsgericht, 2016-02-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2015\\_130](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2015_130)

FR: FR\_GERICHTE 605 2015 130 du 8 février 2016

IT: FR\_GERICHTE 605 2015 130 del 8 febbraio 2016

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 1

Le recours, interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu ainsi que de la matière, est recevable, le recourant, étant en outre directement atteint par la décision querellée et ayant dès lors un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit, cas échéant, annulée ou modifiée.

### E. 2

a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0) et 44 al. 1 let. a de l'ordonnance afférente à la LACI (OACI; RS 837.02), le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute, parce qu'il a donné à son employeur, par son comportement et en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, un motif de résiliation du contrat de travail. La suspension est en un tel cas prononcée par la caisse de chômage (art. 30 al. 2 LACI, 2e phr.).

Tribunal cantonal TC Page 3 de 9 b) D'après la jurisprudence, la notion de faute en matière d'assurance-chômage n'est pas identique à celle qui est admise en droit civil ou pénal; elle s'en différencie, entre autres, par le fait que le comportement de l'assuré ne doit pas être en soi blâmable. Il suffit que ce comportement, au lieu de travail, ou en dehors de celui-ci, soit incorrect (DTA 1982 no 4 p. 37 consid. 1a, 1970 no 15 p. 48 et 49 et no 19 p. 60 et les références). La suspension du droit à l'indemnité, prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour des justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du code des obligations (CO; RS 220), ni même qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire (ATF 112 V 242 consid. 1; DTA 1995 no 18 p. 106 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 181 consid. 2a). Il suffit que son comportement général soit à l'origine de son licenciement (ATF 112 V 242 consid. 1; DTA 1995 no 18 p. 106 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 181 consid. 2a). Tel peut-être le cas aussi lorsqu'il présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenables (DTA 1995 no 18 p. 107 et 108 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 183 et 184 consid. 2a; SJ 1992 p. 551 consid. 1; ATF 112 V 245 consid. 1). Le chômage lui est dès lors imputable non seulement lorsqu'il s'est rendu coupable d'une violation de ses engagements contractuels proprement dits, mais aussi lorsqu'il a fourni à l'employeur un motif de dénonciation valable, par une attitude fautive, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, pendant ou hors des heures de travail (DTA 1954

no 32 p. 29). En d'autres termes, il n'est pas nécessaire qu'il existe un motif de résiliation immédiate du contrat pour admettre une faute en assurance- chômage. Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant lui être infligée que si le comportement reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend l'oppose à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir la faute contestée et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (DTA 1995 no 18 p. 108 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 183 et 184 consid. 2a; SJ 1992 p. 551 consid. 1; ATF 112 V 245 consid. 1). Dans le domaine des assurances sociales notamment, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire. Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2, 130 I 180 consid. 3.2).

### **E. 3**

Selon l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (lit. b).

### **E. 4**

Est en l'espèce litigieuse la question de savoir si c'est à juste titre que le droit à l'indemnité de chômage du recourant a été suspendu pour une durée de 30 jours, en d'autres termes s'il doit se voir imputer un « chômage fautif ». Lui estime que non et soutient n'avoir en aucun cas contribué de par son attitude ou son comportement comme maître de sport à son licenciement, dont il conteste même les conditions.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 9 Pour la Caisse, le recourant pouvait et devait savoir, à tout le moins depuis des avertissements reçus en automne 2013, que son comportement (remarques humoristiques avec les élèves, tutoiement, prise de photos d'élèves à des fins privées) était de nature à mettre l'école qui l'employait en position délicate. Qu'en est-il ? Le recourant a été engagé comme maître de sport dans un établissement bernois, à 50%, le 1er août 2005. Il officiait sur un site à Gstaad et l'autre à Thoun. C'est sur ce dernier site qu'il a rencontré des problèmes : « J'ajouterais que la très grande majorité des élèves appréciaient mon humour et ne se sont jamais sentis visés. D'ailleurs même le directeur de Gstaad admet que les élèves, dans la très grande majorité, m'appréciaient ». Il a été licencié par lettre du 13 juin 2014, pour le 30 septembre 2014, alors même qu'il était encore au bénéfice d'un arrêt de travail jusqu'à la fin du mois de juin. a) les versions aa) Il ressort d'un courrier circonstancié du 10 mars 2014 que la direction de l'école avait d'ores et déjà prévu de procéder au licenciement du recourant à la fin de l'année scolaire 2013-2014 (cf. bordereau de recours, pièce 2 / dossier Unia, p. 184). Elle lui reprochait plusieurs choses. D'une part et principalement, certains de ses gestes « corporels » lors de ses leçons auraient été considérés comme déplacés par au moins deux de ses élèves, mais dont les parents auraient finalement renoncé à porter plainte pénale. L'école laisse ici clairement entendre qu'il se serait fait l'auteur d'un harcèlement sexuel à l'encontre de deux jeunes filles de sa classe. Ces gestes seraient à tout le moins le signe d'une familiarité excessive (manque de distance), dont le recourant serait coutumier, tout particulièrement dans sa manière de communiquer et de plaisanter qui ne passerait pas avec ses élèves, portant au contraire

même atteinte à leur personnalité. Tout cela aurait d'ailleurs fait l'objet d'une discussion dans le cadre d'une rencontre avec les parents d'élèves au mois de septembre 2013, après quoi il se serait excusé, ceci trois semaines avant que les deux élèves en question ne finissent par se plaindre. Suite à quoi des mesures ont été immédiatement prises pour que cette classe lui soit retirée. Une discussion aurait eu lieu au mois de novembre 2013, au cours de laquelle il se serait défendu de toute attitude sexuelle vis-à-vis des deux élèves. En fin de compte, la direction reprocherait d'autre part au recourant son comportement général, qui aurait même posé des problèmes depuis son engagement, à savoir en octobre 2005. Notamment en 2010 : il y aurait eu cette année-là consommation d'alcool durant la journée de sport et le recourant aurait en outre pris des photos de ses élèves avec son portable.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 Globalement, ce type de comportement entamerait la réputation de l'école et aurait brisé le lien de confiance. Dans la lettre de licenciement du 13 juin 2014, la direction de l'école précise que le recourant aurait reconnu les faits (cf. bordereau de recours, pièce 4 / dossier Unia, p. 228). bb) Le recourant conteste vivement cette version des faits. Tout d'abord, il a indiqué à la Caisse défenderesse qu'il n'avait jamais reconnu les faits qui lui étaient reprochés, qu'ils les a au contraire contestés parce qu'ils étaient systématiquement interprétés en sa défaveur (cf. son courrier du 16 septembre 2014). Il s'est par la suite longuement expliqué dans son opposition du 16 novembre 2014, rejetant point par point les motifs invoqués par l'école à l'appui de son licenciement (cf. bordereau de recours, pièce 9 / dossier Unia, p. 127). Concernant le reproche le plus grave, soit celui d'être trop proche de ses élèves et d'avoir ainsi pu commettre un harcèlement sexuel, il s'en défend : « En ce qui concerne le reproche d'être trop « près » des élèves, ni mon directeur, ni celui de Thun et encore moins Madame B. ne sont des maîtres d'éducation physique et ne savent pas que lorsque l'on fait des exercices de gainage, on ne peut pas laisser un élève dans une position cintrée (cela engendrerait des risques pour la colonne vertébrale). Il était donc de mon devoir de soutenir ces deux élèves par un maintien sur la partie abdominale afin qu'elles trouvent la bonne position ». Il relève par ailleurs l'attitude contradictoire des deux élèves concernées : « Il faut aussi je que mentionne le déroulement chronologique de cette affaire qui s'est déroulée le 25 octobre 2013. Chose très surprenante pour une élève que j'aurai harcelé sexuellement, elle est néanmoins venue à ma leçon la semaine d'après. Et chose encore plus surprenante, sa camarade de classe, que j'aurais aussi harcelée, est venue encore pendant 2 semaines. Et ce n'est qu'à cette période que j'ai appris ce qui m'était reproché (harcèlement). Mon directeur me trouve à la pause et exige ma démission immédiate, sans même que je sache ce qui se passe et que je puisse m'expliquer sur les faits. Il me menace même de ne plus jamais pouvoir enseigner et me dit que je suis « à vomir ». Ces premières accusations, au demeurant émises par une élève qui aurait précédemment été victime de vrais abus dans son enfance, ne reposeraient donc sur rien en ce qui le concerne: « J'ajouterais qu'au départ, on m'accusait de harcèlement sexuel et lorsque les personnes susmentionnées ont pris conscience que cette accusation ne tiendrait pas, ils l'ont transformée en « trop près » des élèves. De plus, d'après ce que j'ai entendu, l'une de ces élèves avait déjà eu un litige semblable avec un enseignant de son village qui, enfin de compte a été licencié car le harcèlement sexuel avait été prouvé ». Ses autres élèves pouvaient d'ailleurs en témoigner : « Puis, l'accusation de harcèlement sexuel a été abandonnée (il faut dire que j'ai aidé plusieurs élèves de cette classe, filles et garçons pour maintenir une bonne position dans l'exécution de l'exercice de gainage et personne d'autre que ces deux filles ne s'est plaint. J'ai même demandé à la classe lorsque j'en avais encore la charge (mais sans les deux filles « harcelées ») si mon attitude les avait dérangé et la

réponse fut clairement non ». Le recourant réfute également tout autre type de reproches : « Le langage inapproprié, je le conteste vivement et je m'en suis expliqué lors d'un entretien avec mon directeur. Il y a d'une part

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 les élèves qui ont interprété des remarques humoristiques comme leurs étant destinées (alors que jamais je ne me suis adressé à une personne en particulier en la visant directement) et il y a d'autre part le problème du vocabulaire car si je suis capable de m'exprimer en allemand, les expressions utilisées en suisse romande ne sont pas perçues de la même manière en suisse allemande »; « Mon licenciement est basé sur de faux prétextes. Je n'ai, comme cela m'est reproché, jamais demandé à mes élèves qu'ils me tutoient. Mais lorsqu'un élève le fait par inadvertance, je fais semblant de rien plutôt que de le remettre en place devant la classe et les élèves qui m'ont tutoyés au long de ma carrière, ne m'ont jamais manqué de respect. Il est courant que dans le sport on se tutoie. Nombreux sont mes élèves que je rencontre dans des activités sportives extrascolaires. Certains travaillent dans la même école de ski que moi. On ne peut pas exiger que dans le cadre de l'activité de professeur de ski ils me disent « tu » et le lundi à l'école ils me disent « vous », ce serait ridicule. D'ailleurs, le professeur de sport qui a pris mon poste à Gstaad, se laisse tutoyer par une grande partie des élèves ». Au final, il estime être, lui, la victime de mobbing, et il énumère à cet égard quelques épisodes à l'appui de sa thèse : « (...) j'étais dans cette école victime de mobbing : - le 27 novembre 2013, une enseignante qui gardait des élèves à son cours, au lieu de les envoyer à ma leçon et ce, sans que je ne sois prévenu; lorsque je l'ai signalé à mon directeur il m'a juste dit : « c'est pas bien, mais c'est comme ça... ». J'ai néanmoins reçu un mot (ci-joint) de l'enseignante concernée le 18 décembre qui m'expliquait la situation pour l'une des élèves (mais pas un seul mot d'excuse). Et pour ceux qui sont arrivés en retard de 30 minutes alors que mon cours ne durait que 45 minutes, je n'ai reçu aucune explication Et la même situation, toujours sans aucune explication préalable s'est reproduite le 8 janvier, toujours sans aucun avertissement préalable de l'enseignante et sans aucune intervention de mon directeur. - j'ai été systématiquement évincé de l'organisation de la journée de ski 2014, organisée à Gstaad, alors que l'année précédente, principal intéressé car seul maître de sport en activité dans cette localité, j'y avais pris une part active sur demande expresse de mon directeur. Lorsque j'ai demandé à mon directeur pourquoi il ne m'avait pas, comme l'an dernier, sollicité, il m'a juste dit : « tu ne m'as rien demandé ». Il revient à ce propos sur les difficultés rencontrées avec son directeur à partir du printemps 2013, date à laquelle il avait demandé une reclassification salariale refusée trois mois après sa demande, puis plus particulièrement à la rentrée scolaire 2013-2014, où ses horaires auraient été réaménagés sans qu'on le consulte. Il reproche enfin à ce dernier de ne pas avoir mis fin aux rumeurs de harcèlement sexuel qui se seraient par la suite propagées à toute la région : « Je n'ai pas pour autant été blanchi et je n'ai pas récupéré cette classe. Mon directeur a laissé se répandre la calomnie. D'ailleurs, bon nombre de personnes dans le Saanenland pensent encore aujourd'hui que j'ai effectivement été coupable de harcèlement sexuel, alors qu'il n'en est rien ». C'est pour toutes ces raisons qu'il serait tombé malade et qu'il aurait été suivi par un psychiatre, le Dr B. \_\_\_\_\_, du réseau fribourgeois de santé mentale, qui l'aurait dissuadé de contester son licenciement. Un rapport de celui-ci est d'ailleurs joint au dossier, qui le confirme : « Considérant que l'environnement professionnel dans lequel il se trouvait était vécu comme hostile et générateur de stress, c'est sur notre propre recommandation que nous lui avons proposé de quitter avec l'accord des deux parties employeur/employé afin d'éviter de poursuivre l'arrêt maladie pour une plus

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 longue durée » (cf. rapport du 11 décembre 2014, bordereau de recours, pièce 10 / dossier Unia, p. 105). Le psychiatre a également redit tout cela à la Caisse de chômage défenderesse : « Les problèmes de santé de l'assuré étaient-ils liés à son poste ? Oui, en partie. Les troubles anxieux du patient ont été exacerbés par une situation conflictuelle et un vécu de harcèlement psychologique. Une résiliation était-elle à votre avis adaptée au vu des circonstances d'alors ? Dans le cadre de la prise en charge du patient, nous avons conclu qu'il serait souhaitable de quitter son lieu de travail devenu un environnement fortement anxiogène afin de lui permettre de regagner un nouveau poste de travail ce qui est probablement à nouveau le cas » (cf. son courrier du 12 janvier 2015, bordereau de recours, pièce 13 / dossier Unia, p. 78). Du point de vue de ce dernier spécialiste, la poursuite de l'activité n'était médicalement plus exigible vu le contexte : « La poursuite de l'activité auprès de l'école aurait-elle mis en danger la santé de l'assuré ? Oui, elle aurait certainement eu des répercussions psychologiques sur l'état de santé du patient vu le caractère fortement stressant de l'aspect relationnel au sein de ce travail là. Son travail était-il compatible avec son état de santé d'alors ? Comme je l'ai mentionné au préalable, ce n'est pas que les difficultés psychologiques dont souffrait le patient qui le mettait en incapacité de poursuivre son activité mais aussi et surtout le vécu du patient par rapport à l'environnement professionnel perçu comme hostile. Pouvait-on raisonnablement attendre de l'assuré, dans les circonstances d'alors, qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi ? Non, il était fortement déconseillé au patient de poursuivre son activité au sein d'un environnement vécu comme hostile au risque de porter encore plus atteinte à son intégrité psychique avec les répercussions que cela pouvaient engendrer à court et à long terme » (courrier précité). Le psychiatre indique notamment que le recourant a commencé à consulter ses services à partir du mois de juin 2012 pour ses problèmes de santé liés à son travail. Et les séances sont devenues très régulières à partir du mois de janvier 2014. b) discussion L'on s'aperçoit ainsi que les deux versions présentées par l'employeur et l'employé sont diamétralement opposées. L'école reproche au recourant un non-respect de ses obligations professionnelles et lui s'estime victime de mobbing. Tout d'abord, les faits reprochés d'un harcèlement sexuel n'ont pas fait l'objet d'une plainte pénale et ne paraissent du reste plus au cœur des reproches faits au recourant. Les seules accusations rapportées par la direction de l'école évoquent des gestes déplacés (mains posés sur l'abdomen) qui auraient été commis en pleine leçon de sport durant un exercice, soit au su et au vu de toute la classe, et l'on peut tout à fait se figurer qu'une qualification de harcèlement sexuel soit difficile à retenir dans ce seul et strict contexte professionnel. Les reproches formulés à l'encontre du recourant semblent manifestement s'inscrire dans une relation au long cours.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 Des faits datant d'octobre 2005 sont ainsi retenus, ainsi qu'une certaine familiarité avec les élèves. D'autres comportements dont on ne se sait pas grand-chose, qui seraient survenus en 2010, sont également mentionnés. Aucun avertissement écrit antérieur au courrier de l'école du 10 mars 2014 ne figure toutefois au dossier. Quant aux plaintes des élèves, il s'agirait essentiellement de « Feed-backs » (cf. courrier précité), dont on ne peut tout à fait exclure qu'ils ne s'apparentent pas à des rumeurs. La détérioration des conditions de travail qui a entraîné le licenciement du recourant semble dès lors moins due à des faits ou attitudes concrètes que le fruit d'une mésentente entre le recourant et son directeur, mésentente probablement amplifiée encore par la barrière des langues et des cultures (le recourant s'exprime en français et le directeur en allemand). Le recourant rapporte pour sa part une péjoration des rapports à partir du

printemps 2013, mais son psychiatre semble attester qu'il rencontrait déjà des problèmes depuis la fin de l'année scolaire 2012, raison pour laquelle il avait entamé un suivi à cette époque. Il indique ainsi avoir subi une forme de mobbing, qui se manifesterait donc par un stress et une anxiété médicalement attestés. Dans la mesure où le licenciement a précisément été donné alors même que le recourant était en incapacité de travail, ce qui dénote une volonté ferme de le voir partir, il paraît d'emblée extrêmement difficile de faire la part des choses et d'isoler les parts de responsabilité de chacun dans ce délitement des rapports de confiance, cela d'autant plus que chaque partie dénonce une forme de harcèlement exercée par l'autre. Quoiqu'il en soit, les éléments donnés par le recourant sur ce dernier point ne sont pas à négliger. Certains documents figurant au dossier attestent d'une pression exercée par sa direction pour qu'il renonce (cf. courriel du 21 février 2014, bordereau pièce 1, au demeurant rédigé dans des termes d'une familiarité « Didi » qu'on ne manque pas de lui reprocher) et certains des épisodes qu'il a relatés (ses élèves dispensés de son cours de sport par d'autres professeurs) démontrent une volonté certaine de le mettre à l'écart. On peut d'ailleurs se demander pourquoi la direction n'a pas licencié le recourant plus tôt en 2005, durant la première année de son engagement où il y aurait déjà eu selon elle des problèmes, ni, surtout, en 2010, après deux événements qui, une fois tombée l'accusation de harcèlement sexuel, apparaissent désormais comme le principal grief à retenir contre lui. Ses protestations vives et détaillées contre tout ce qui lui était reproché donne enfin à penser que le recourant était de bonne foi lorsque, probablement conseillé par son psychiatre, il n'a pas souhaité contester son licenciement et se battre devant les tribunaux. Il s'ensuit que le juge des assurances sociales, qui doit à présent qualifier les répercussions d'une telle manifeste dégradation progressive des rapports de travail sur le droit aux indemnités de chômage, ne peut en de pareilles circonstances se prononcer, au degré de la vraisemblance prépondérante, que cela soit en défaveur de l'employé, un maître de sport qui n'a pas bien su se faire respecter en raison probablement de sa personnalité, ou de l'employeur, une direction qui semble avoir laissé se détériorer la situation au cours des années.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 Dans ce cas tout particulier et délicat sans nul doute, il serait à tout le moins hasardeux, faute notamment de dépositions écrites des élèves concernés, de retenir un chômage fautif. La preuve de la responsabilité fautive du recourant dans la rupture des relations de travail, en l'espèce à charge de l'administration, n'est en effet pas rapportée au sens où l'entend notamment la jurisprudence. Vu tout ce qui précède, il y a ainsi lieu d'accueillir le recours, d'annuler la décision et, partant, de lever toute mesure de suspension. Il n'est enfin pas perçu de frais de justice. la Cour arrête: I. Le recours est admis et la décision querellée est annulée. Partant, la mesure de suspension de 30 jours est levée. II. Il n'est pas perçu de frais de justice. III. Communication. 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 8 février 2016 /mbo Président Greffier-stagiaire

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