

## **FR\_GERICHTE 605 2018 56 vom 11. Juli 2019**

FR Kantonsgericht, 2019-07-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2018\\_56](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2018_56)

FR: FR\_GERICHTE 605 2018 56 du 11 juillet 2019

IT: FR\_GERICHTE 605 2018 56 del 11 luglio 2019

### **Regeste**

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

### **Erwägungen**

#### **E. 31**

mai 2017 avec effet au 31 juillet 2017, est imputable au comportement de la recourante. 5.1. Il ressort du dossier que l'employeur, lors d'un entretien de recadrage ayant eu lieu le 15 mars 2017, a avisé la recourante que les multiples retards observés durant les neuf mois d'engagement entravaient la bonne marche de l'organisation. Il lui a en outre rappelé que, selon son cahier des charges, elle devait s'exprimer entièrement en anglais dans le groupe d'enfants dont elle avait la charge. Au final, il a exigé que ces deux objectifs soient remplis immédiatement (dossier p. 57). Par courrier du 18 avril 2017, l'employeur a adressé un "ultime avertissement" à la recourante, arrivée de nouveau en retard. Il l'a enjoint à remédier à cette situation, faute de quoi "nous serions malheureusement dans l'obligation de prendre d'autres mesures à votre encontre" (dossier p. 55 s.).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 8 La lettre de résiliation ordinaire du 31 mai 2017 n'expose pas les motifs du licenciement, mais fait référence à un entretien du même jour, en présence de la directrice de l'établissement (dossier p. 95). Finalement, lors de sa prise de position du 16 janvier 2018, l'employeur a souligné que la recourante n'avait contesté ni l'avertissement, ni la résiliation (dossier p. 60). 5.2. La recourante, de son côté, a exposé dans son courriel du 16 janvier 2018 que la résiliation ordinaire du 31 mai 2017 était uniquement motivée par son retard de 3 minutes ce jour-là. Elle a admis, cependant, qu'il lui est arrivé, par le passé, d'avoir 3 à 5 minutes de retard. Elle a annexé au courriel un de ses certificats de travail mettant en valeur sa ponctualité (dossier p. 59, 61). Dans ses contre-observations du 18 mai 2018, la recourante fait valoir que les motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement ordinaire étaient, en l'état, le résultat de plusieurs formes de mobbing. 5.3. La Cour de céans constate que le motif sur lequel est fondée la résiliation ordinaire réside dans le fait que la recourante n'a pas respecté certaines consignes données par son employeur, en particulier au niveau de sa ponctualité et de son obligation de parler anglais aux enfants de son groupe et à leurs parents. A cet égard, la recourante ne pouvait ignorer, au vu de l'entretien de cadrage du 15 mars 2017 et de l'ultime avertissement qui lui a été adressé le 18 avril 2017, qu'elle risquait de perdre son emploi si elle ne changeait pas de comportement. A lire la recourante, il faut observer qu'elle n'a jamais formellement contesté les conditions de travail, même si elle a estimé insuffisant, voire contraire au cadre légal, le cadrage qui lui était dispensé comme auxiliaire. S'agissant de l'exigence de parler anglais aux enfants de son groupe, soit six enfants francophones âgés de deux ans, ainsi qu'à leurs parents, on se doit de remarquer que la recourante a accepté ce défi sans avoir signalé d'éventuels problèmes de praticabilité. Surtout, il apert que ses connaissances linguistiques ont été la

raison principale de son engagement - selon ses dires, elle était la seule personne de cette crèche bilingue à parler anglais. Il est donc évident qu'elle risquait son emploi si elle ne se conformait pas à cette exigence. En ce qui concerne le manque de ponctualité, l'on constate que la recourante le reconnaît sur le principe, même si elle soutient que c'est seulement une fois par mois qu'elle est arrivée en retard. Au demeurant, le certificat de travail de 2012, produit pour mettre en valeur sa ponctualité, ne dit rien sur son comportement durant l'emploi en question. Quoique les exigences de cet emploi aient dépassé les compétences de la recourante, engagée comme auxiliaire dans un "projet d'initiation", il faut relever que les manquements ayant abouti au licenciement ne sont, eux, a priori, pas imputables à l'absence de compétences professionnelles. De même, si elle évoque avoir fait l'objet "de plusieurs formes de mobbing", l'on observe qu'elle n'étaye nullement cet allégué, qui a été soulevé, rappelons-le, pour la première fois au stade des contre-observations. Au demeurant, l'on observe que la recourante - qui dépeint après coup des conditions de travail problématiques - n'a rien entrepris pour remédier à cette situation lorsqu'elle était encore au service de cet établissement, ne fit-ce que pour attirer l'attention de la direction sur les difficultés éventuellement rencontrées.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 8 De l'ensemble des éléments précités, la Cour de céans conclut, à l'instar de l'autorité intimée, que la recourante a bel et bien, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail et a ainsi pris le risque de causer, par sa propre faute, son chômage. C'est donc à bon droit qu'en application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'autorité intimée l'a suspendue dans l'exercice de son droit aux indemnités. 6. Reste encore à examiner la gravité de la faute commise par la recourante et la durée de la suspension. Eu égard au fait que la Caisse a réduit la suspension de 31 à 20 jours suite à la procédure prud'homale, la résiliation immédiate semblant injustifiée, il s'agit donc uniquement de se pencher sur les motifs ayant entraîné le licenciement ordinaire. A titre liminaire, il sied de relever que ces motifs, à savoir le manque de ponctualité et le défaut de communiquer en anglais, sont en l'espèce clairement établis et, en sus, admis par la recourante. Par ailleurs, il ressort du dossier que l'employeur a avisé la recourante à deux reprises de ses manquements, attirant son attention sur les conséquences possibles de son comportement. Il convient de noter, en sus, que l'ultime avertissement du 18 avril 2017 est intervenu seulement six semaines avant le licenciement ordinaire, prononcé le 31 mai 2017. Dès lors, une suspension pour faute de gravité moyenne, fixée qui plus est à la moyenne inférieure du barème applicable en tels cas (16 à 30 jours), n'excédait aucunement le pouvoir d'appréciation de la Caisse. En particulier, celle-ci n'a pas violé les principes généraux du droit, tels que l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité. Ceci dit, la mesure de 20 jours timbrés correspond bien moins à une "sanction" qu'à la part de responsabilité prise par la recourante dans la survenance de la perte de son emploi et ses conséquences économiques, lesquelles n'ont de toute évidence pas à être entièrement supportées par l'assurance-chômage. 7. Partant, le recours du 9 mars 2018, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition du 6 février 2018 confirmée. En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière, il n'est pas perçu de frais de justice. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 8 de 8 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice. III. 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 11 juillet 2019/asp Le Président : La Greffière :

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