

# FR\_GERICHTE 605 2021 245 vom 14. April 2022

FR Kantonsgericht, 2022-04-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2021\\_245](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2021_245)

FR: FR\_GERICHTE 605 2021 245 du 14 avril 2022

IT: FR\_GERICHTE 605 2021 245 del 14 aprile 2022

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 1

Recevabilité Le recours a été interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès d'une autre autorité judiciaire qui l'a transmis d'office à l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu et de la matière. La recourante, dûment représentée, est en outre directement atteinte par la décision querellée et a dès lors un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit, cas échéant, annulée ou modifiée. Partant, le recours est recevable.

### E. 2

Règles relatives à la suspension du droit à l'indemnité en cas de chômage imputable à faute

#### E. 2.1

Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a de la loi 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 2e phr. LACI).

#### E. 2.2

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 intenable (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).

### **E. 3**

Dispositions relatives à l'instruction et au degré de preuve

#### **E. 3.1**

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 l'assureur, qui prend les mesures d'instruction nécessaires et recueille les renseignements dont il a besoin (cf. art. 43 al. 1 LPGA). Dans la conduite de la procédure, l'assureur dispose d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne la nécessité, l'étendue et l'adéquation de recueillir des données. Le devoir d'instruction

Tribunal cantonal TC Page 4 de 8 s'étend jusqu'à ce que les faits nécessaires à l'examen des prétentions en cause soient suffisamment élucidés (arrêt TF 8C\_364/2007 du 19 novembre 2007 consid. 3.2). Le principe inquisitoire n'est toutefois pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 158 consid. 1a; 121 V 210 consid. 6c et les références citées). 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 117 V 264 consid. 3b et les références citées).

#### **E. 3.2**

Dans le droit des assurances sociales, la règle du degré de vraisemblance prépondérante est généralement appliquée. Selon cette règle, le juge 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. 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 (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3; 126 V 353 consid. 5b; 125 V 193 consid. 2 et les références citées; arrêt TF 8C\_704/2007 du 9 avril 2008 consid. 2). Cependant, en assurance-chômage, une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée que si le comportement reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose un assuré 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).

### **E. 4**

Discussion sur l'existence d'une faute ayant entraîné la résiliation des rapports de travail Est litigieuse, en l'espèce, la question de savoir si la Caisse était fondée à suspendre le droit aux indemnités de chômage de l'assurée durant 35 jours timbrés pour chômage fautif. Le dossier fait état de deux visions différentes des faits ayant conduit au licenciement de la recourante à la fin de l'année 2020. Le premier point de vue est celui défendu par l'employeur, également repris par la Caisse intimée, qui soutient que l'assurée a, par son comportement et la qualité de son travail, causé son chômage. Le second est celui défendu par la recourante, laquelle estime que l'on ne peut pas lui faire de reproche dans son licenciement. Il convient de s'y référer.

#### **E. 4.1**

Le contrat de travail de la recourante a été résilié par l'employeur le 29 septembre 2020 pour le 30 novembre de la même année au motif que la qualité de son travail et son investissement ne donnaient pas satisfaction (annexe recours, pièce 6). Invité à s'expliquer de manière plus étendue sur les motifs du licenciement, ce dernier a précisé ce qui suit dans un courriel du 5 février 2021: "Nous lui avons notifié des manquements professionnels liés à des fautes d'inattention dans l'exécution de ses tâches. Ces manquements lui avaient déjà été notifiés oralement avant son avertissement écrit. La qualité de son travail ne s'étant pas améliorée, nous avons décidé de mettre fin aux rapports de travail qui nous liaient. Le poste a été repourvu" (annexe recours, pièce 10; cf. ég. dossier Caisse, p. 332).

Tribunal cantonal TC Page 5 de 8 Dans ce courriel, l'employeur renvoie donc expressément à un avertissement écrit, lequel est daté du 29 juillet 2020. Le contenu de ce document (dossier Caisse, p. 296), signé par D. \_\_\_\_\_, manager de l'entreprise, et E. \_\_\_\_\_, responsable finance et ressources humaines, mentionne en particulier : "Dans le cadre de votre fonction, conformément à votre cahier des charges, vous êtes en charge de la gestion des commandes pour les clients. Il vous incombe notamment de vérifier les commandes, suivre les délais de livraison et établir les factures, entre autres. À de nombreuses reprises, votre supérieur hiérarchique [...] vous a reproché oralement des manquements professionnels dans l'exécution de vos tâches. En effet, vous avez fait preuve de manque de concentration et de conscience professionnelle dans de nombreuses situations. Malgré ces avertissements oraux, nous n'avons toujours pas constaté d'améliorations de votre part. A titre d'exemple, les trois situations suivantes illustrent notamment vos manquements professionnels: ■ Oubli de planifier le chargement du stock tampon en semaine 30, le client s'est retrouvé en rupture de stock ■ Enregistrement d'une commande dans la mauvaise dimension ■ Envoi d'un contretype à un client à la filiale allemande au lieu de la filiale autrichienne Il résulte de ce qui précède que votre façon hâtive d'exécuter vos tâches engendre de nombreuses erreurs. En effet, vous ne procédez pas à des relectures et des contrôles supplémentaires lorsque vous accomplissez vos tâches. Par conséquent, beaucoup trop d'erreurs d'inattention ont été relevées dans les prises de commandes ou dans l'indication des prix. Votre comportement est propre à nuire à l'image de la société [...] envers les clients et partenaires contractuels, et risque d'engendrer de sérieux dommages économiques à la société si vos erreurs ne sont pas rectifiées à temps. [...] Votre comportement constitue une violation de votre devoir de diligence et fidélité et est susceptible de porter atteinte à la réputation de la société [...] dans la mesure où la confiance des clients et des partenaires contractuels risque d'être rompue. [...] Au vu de ce qui précède, nous sommes contraints de vous adresser un avertissement. Nous vous sommons dès lors, sans délai, d'exécuter votre travail avec tout le soin et la diligence requis et de sauvegarder fidèlement les intérêts de votre employeur. Nous vous demandons dès lors de prendre le temps de procéder à toutes les relectures et les vérifications d'usage avant de considérer une tâche comme terminée et d'être plus minutieuse dans votre travail. Si de telles erreurs d'inattention devaient perdurer, nous serons contraints de mettre fin aux rapports de travail qui nous lient". Il ressort de ce qui précède que, selon les déclarations de l'employeur, l'assurée s'était vue informée que son travail ne lui donnait qualitativement plus satisfaction. Il lui faisait des reproches en lien avec des exemples concrets d'erreurs, lesquelles semblent manifestement d'une importance non négligeable pour une entreprise. Ainsi, en juillet 2020, elle s'était vu inviter à se ressaisir par le biais

Tribunal cantonal TC Page 6 de 8 d'une sommation écrite. Néanmoins, la qualité du travail ne s'est pas améliorée. Dès lors, l'employeur a décidé de rompre les rapports de travail à la fin septembre 2020.

#### **E. 4.2**

Cependant, ces allégations sont mises en doute par la recourante, laquelle se prévaut notamment d'un courriel du 7 juillet 2020 et de son certificat de travail du 11 janvier 2021. Dans le premier document à usage interne, comportant la signature facsimilée du manager de l'entreprise, l'employeur indiquait notamment ce qui suit: "[L'assurée] est en charge du suivi des non-conformités client ainsi que des [animations à intervalle court] usine. Grâce à son excellente compréhension du processus de production, [l'assurée] assure le lien entre production et administration vente. Après avoir suivi une formation administrateur, [l'assurée] sera également en charge de la mise à jour et des modifications du [logiciel de gestion de la relation client]. Pour cette fonction, [elle] rapportera à [nom qui n'a pas été reproduit]. [L'assurée] continue à assumer la fonction de coordinatrice de vente avec un portefeuille réduit" (courriel du 7 juillet 2020, annexe recours, pièce 4). Dans le second document, l'employeur précise notamment que l'assurée "a mis à profit de [la] société ses excellentes connaissances linguistiques en allemand, anglais et français. Par son orientation client, elle a entretenu d'excellentes relations avec nos clients. [L'assurée] s'est mise rapidement au courant des tâches qui lui étaient confiées et [lui] a donné satisfaction à la réalisation de ses tâches. Nous nous plaignons à relever également son dynamisme et son caractère serviable qui ont été appréciés par ses supérieurs et ses collègues". Ce certificat a été signé par les mêmes personnes que celles ayant signé l'avertissement (certificat de travail du 11 janvier 2021, annexe recours, pièce 18). Ces documents jettent un doute sur le portrait de la recourante, tel que dressé par l'entreprise dans le contexte de son licenciement, plus spécifiquement s'agissant des motifs et des circonstances ayant abouti à la fin des relations contractuelles. En particulier, la Cour constate que le courriel du 7 juillet 2020 n'est antérieur que de trois semaines au courrier du 29 juillet 2020. Dans ce document, le manager de l'entreprise soulignait les qualités professionnelles de la recourante et annonçait l'élargissement de ses responsabilités. Face à un tel mail, le revirement complet que constitue l'avertissement du 29 juillet 2020 est difficilement explicable, qui plus est alors qu'il comporte la signature du même manager. Cet avertissement est d'autant moins compréhensible que sa teneur laisse transpar tre l'existence de critiques déjà anciennes, des reproches oraux faits "à de nombreuses reprises" étant par exemple évoqués. De deux choses l'une, soit le travail et/ou le comportement de la recourante laissaient à désirer de sorte qu'un élargissement de ses responsabilités ne se justifiait alors manifestement pas, soit les performances étaient suffisantes pour justifier une promotion de sorte que les motifs invoqués ne constituent pas la raison principale de son avertissement, puis de son licenciement quelques mois plus tard. Quoi qu'il en soit, le fait que la recourante n'ait pas exécuté ses tâches à l'entière satisfaction de son employeur ne signifie pas encore qu'elle ait adopté un comportement fautif sous l'angle de l'assurance-chômage. Or, les pièces versées au dossier ne permettent pas d'établir clairement l'existence d'un comportement fautif justifiant la suspension du droit à des indemnités de l'assurée. L'on peut, à cet égard, se référer au contenu du certificat de travail. Certes, un tel document est rédigé selon le principe de bienveillance, lequel implique que les points positifs doivent être soulignés et les éléments négatifs évités (MARTIN ANTIPAS in DUNAND/MAHON, Les certificats dans les relations de travail, 2018, p. 11; cf. ég. WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 525).

Tribunal cantonal TC Page 7 de 8 Néanmoins, ce principe doit céder le pas sur ceux de vérité et d'intégralité. En apposant sa signature sur le certificat de travail, l'employeur confirme en effet l'exactitude des informations qu'il contient. En l'occurrence, si l'employeur a mis en exergue les qualités de la recourante, notamment ses compétences linguistiques, son orientation client, son dynamisme et sa serviabilité, il a expressément ajouté que son employée lui avait "donné satisfaction". Il ne saurait invoquer les règles de la bienveillance pour expliquer une appréciation injustifiée qui ne correspondrait pas à la réalité. Aussi, et quoi qu'en pense l'autorité intimée, cette appréciation devait être prise en compte dans l'établissement du motif de la résiliation. Enfin, examiné sur une période de travail de quatre ans, l'avertissement prononcé le 29 juillet 2020 n'a laissé que moins de deux mois à la recourante pour démontrer qu'elle satisfaisait à nouveau aux exigences du poste, avant son licenciement 29 septembre 2020. Ce court laps de temps n'était manifestement pas suffisant pour lui permettre de prouver son aptitude à s'améliorer de manière significative. Cela a été d'autant moins le cas en la présente occurrence que la recourante a été partiellement absente durant cette même période pour des motifs de santé, en lien avec une intervention chirurgicale (dossier Caisse, p. 337). A tout le moins, les contradictions entre les différents documents au dossier créent un doute légitime quant à l'imputation à la recourante de la seule responsabilité de son licenciement au sens du droit de l'assurance-chômage.

#### **E. 4.3**

Face à de tels éléments, la Cour constate qu'il n'est pas établi de manière convaincante que le comportement de la recourante a causé son chômage, l'existence d'autres motifs de résiliation du contrat de travail à la fin 2020 ne pouvant pas être exclus. Conformément à la jurisprudence, une suspension du droit à l'indemnité ne pouvait être infligée à la recourante que si le comportement reproché était clairement établi. Dans la mesure où cela n'est pas le cas, c'est dès lors à tort que la Caisse de chômage l'a suspendue dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 35 jours timbrés à partir du 1er janvier 2021. Une suspension basée sur un comportement qui n'est pas établi doit être annulée (cf. arrêt TF 8C\_446/2015 du 29 décembre 2015), le fardeau de la preuve appartenant à l'autorité administrative (cf. consid. 3.2 ci-avant; cf. ég. art. 8 du Code civil du 10 décembre 1907, CC; RS 210).

#### **E. 5**

Sort du recours

##### **E. 5.1**

Au vu de l'ensemble des circonstances qui précèdent, le recours, bien fondé, est admis. La suspension du droit à l'indemnité de chômage de 35 jours timbrés prononcée dans la décision sur opposition du 19 octobre 2021 est annulée.

##### **E. 5.2**

Ayant obtenu gain de cause, la recourante a droit à une indemnité de partie pour ses frais de défense, conformément aux art. 137ss et 146ss du code de procédure et de juridiction administrative (CPJA ; RSF 150.1) ainsi que 8ss du tarif du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif/JA ; RSF 150.12). Le 4 janvier 2022, son mandataire a produit sa liste de frais, d'un montant total de CHF 8'208.90, à savoir 7'315.- au titre d'honoraires (20.54 heures à CHF 350.-), CHF 307.- au titre de débours et CHF 586.90 au titre de la TVA (7.7%). Toutefois, cette liste de frais

n'est pas conforme aux exigences applicables en la matière, en particulier celles figurant dans le tarif cantonal du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative

Tribunal cantonal TC Page 8 de 8 (Tarif JA; RSF 150.12). En effet, elle prend en compte des opérations antérieures à la décision sur opposition litigieuse du 19 octobre 2021 et qui n'ont, dès lors, pas à être prises en charge dans le cadre de la procédure de recours. En outre, la fixation des honoraires doit avoir lieu sur la base d'un tarif horaire de CHF 250.- (art. 8 al. 1 Tarif JA). Par ailleurs, l'on constate que le montant allégué au titre de débours n'est pas vérifiable, la liste n'en donnant pas le détail. Enfin, l'on constate que l'ampleur du travail allégué par le mandataire (plus de 20 heures) ne saurait manifestement se justifier par la nature, l'importance et la difficulté de la présente cause. La liste de frais ne répondant pas aux exigences fixées en la matière, la Cour fixe l'indemnité d'office et selon sa libre appréciation (cf. art. 11 al. 1 Tarif JA). Compte tenu de l'importance et de la difficulté de l'affaire (art. 11 al. 2 Tarif JA.), l'indemnité de partie est fixée ex aequo et bono à un montant total de CHF 1'669.35, à savoir à CHF 1'500.- au titre d'honoraires (6 heures à CHF 250.-), CHF 50.- au titre de frais et CHF 119.35 au titre de la TVA (7.7%). Ce montant est mis à la charge de l'autorité intimée qui succombe.

### **E. 5.3**

Il n'est pas perçu de frais de justice compte tenu du principe de gratuité applicable en la matière (voir art. 61 let. fbis LPGA). la Cour arrête : I. Le recours est admis. Partant, la décision sur opposition du 19 octobre 2021 est annulée. II. L'indemnité de partie, fixée à CHF 1'669.35, dont CHF 119.35 au titre de la TVA (7.7%), est allouée à la recourante et est intégralement prise en charge par l'autorité intimée. III. Il n'est pas perçu de frais de justice. 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 avril 2022/pte Le Président : Le Greffier-rapporteur :

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