

GE_GERICHTE A/1453/2007 vom 1. Juli 2008

GE Cour de justice, 2008-07-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1453_2007

FR: GE_GERICHTE A/1453/2007 du 1 juillet 2008

IT: GE_GERICHTE A/1453/2007 del 1 luglio 2008

Regeste

; AC ; CHÔMAGE ; RÉSILIATION ; CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ ; SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ ; RÉSILIATION SANS ÊTRE ASSURÉ D'UN AUTRE EMPLOI ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | LACI30

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 01.07.2008 A/1453/2007

; AC ; CHÔMAGE ; RÉSILIATION ; CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ ; SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ ; RÉSILIATION SANS ÊTRE ASSURÉ D'UN AUTRE EMPLOI ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | LACI30

A/1453/2007 ATAS/783/2008 (2) du 01.07.2008 (CHOMAG) , ADMIS Descripteurs : ; AC ; CHÔMAGE ; RÉSILIATION ; CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ ; SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ ; RÉSILIATION SANS ÊTRE ASSURÉ D'UN AUTRE EMPLOI ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE Normes : LACI30 En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/1453/2007 ATAS/783/2008 ARRET DU TRIBUNAL CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES Chambre 2 du 1 er juillet 2008 En la cause Monsieur P_____, domicilié à Genève recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, Rue de Montbrillant 40;Case postale 2293, 1211 GENEVE 2 intimé EN FAIT Monsieur P_____, (ci-après le recourant), né en 1960, géographe en sciences humaines de formation et musicothérapeute, a travaillé en qualité d'aide soignant pour la fondation X_____ (ci-après la fondation), du 1er juillet 2003 au 28 août 2006. Le recourant s'est inscrit auprès de la CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE (ci-après la caisse) le 22 septembre 2006. Dans sa demande d'indemnités de chômage, il indique rechercher une activité à 50 %, précise avoir résilié son contrat de travail pour la fin du mois d'août 2006 pour «incompatibilité», être déjà musicothérapeute certifié et poursuivre une formation professionnelle. Dans son attestation d'employeur du 20 septembre 2006, la fondation a confirmé avoir employé le recourant comme aide soignant non certifié-musicothérapeute pour la période indiquée. La rubrique consacrée au motif de la résiliation n'était pas remplie. Il résulte du dossier que la caisse a eu un entretien téléphonique le 19 octobre 2006 tant avec la fondation qu'avec le recourant. Celui-ci aurait indiqué, s'agissant des motifs de la résiliation, qu'il souhaitait suivre une nouvelle orientation. Le gestionnaire du dossier a porté cette mention à la main sur la demande d'indemnités de chômage en précisant qu'elle faisait suite à un téléphone et à une visite du 19 octobre. La fondation, pour sa part, a indiqué comme motif de la résiliation des raisons personnelles, ce qui a été porté par le gestionnaire de la même façon sur l'attestation de l'employeur. Selon le contrat de travail figurant également au dossier, la fondation a engagé

le recourant pour le foyer de Y_____ à partir du 1er juin 2006, pour une période d'essai de trois mois, en qualité d'intervenant éducatif et de soins, soit pour la fonction à l'État d'aide soignant non certifié-musicothérapeute, en classe de fonction 7, à un taux d'activité de 50,17 %. Par décision du 20 octobre 2006, la caisse a suspendu le droit à l'indemnité du recourant pour une durée de 35 jours, au motif qu'il est sans travail par sa propre faute ayant résilié lui-même le contrat de travail sans être préalablement assuré d'un autre emploi, commettant ainsi une faute grave. La caisse constatait, en effet, qu'il avait quitté son emploi dans le but d'une nouvelle orientation professionnelle, la fondation ayant confirmé qu'il avait donné son congé de son plein gré et pour des raisons personnelles. Suite à l'opposition du recourant, la caisse a confirmé la sanction par décision sur opposition du 23 mars 2007. Dans son recours du 7 avril 2007, le recourant allègue que durant l'hiver et le printemps 2006, il a reçu de nombreuses invitations de la part de la direction pour qu'il « dégage », sa présence dérangeant une affaire de copinage. Tout en reconnaissant ses compétences en pédagogie et en thérapie, la direction a insisté pour qu'il cherche du travail ailleurs. Il considère dès lors avoir subi un mobbing. Il aurait bien des témoins pour en attester mais ceux-ci ont trop peur des conséquences. Il indique avoir craqué en mai 2006. Il a effectué les trois mois d'essais à Y_____ au terme desquelles il doit tirer la conclusion qui s'impose, il travaille mal car il est « moralement cassé ». Il précise également enseigner ponctuellement pour le département de l'instruction publique (ci-après DIP), après avoir effectué des démarches dans ce sens au début du mois d'août 2006. Il est difficile de travailler avec des adolescents en ayant le « moral cassé », il suit actuellement une thérapie. En conclusion, il trouve la décision litigieuse injuste et infondée. Il reconnaît avoir lui-même fourni des informations véritables mais lacunaires, à cause de la peur. Dans sa réponse du 14 mai 2007, la caisse conclut au rejet du recours. Le mobbing n'est pas prouvé, et il n'en demeure pas moins qu'il a donné sa démission de son propre chef, sans qu'un certificat médical atteste que l'on ne pouvait exiger de lui la continuation des rapports contractuels. Le Tribunal de céans a ordonné la comparution personnelle des parties, qui s'est déroulée le 3 juillet 2007. À cette occasion, le recourant a déclaré ce qui suit : « J'explique avoir eu deux contrats successifs avec X_____, le premier depuis juillet 2003 en qualité d'aide-soignant (éducateur) à temps partiel auprès du foyer de Z_____, puis le second en cette même qualité depuis le mois de juin 2006 au foyer de Y_____. J'avais effectué une formation de musicothérapie et proposé d'introduire celle-ci à Z_____. Finalement, cela a été fait, mais je n'ai pas obtenu le poste, qui a été confié à une de mes collègues qui entretenait des relations d'amitié avec la direction, mais qui n'avait pas la formation qui est la mienne. La direction a dès lors beaucoup hésité, puisqu'elle avait d'une part une personne formée et d'autre part, une personne qu'elle souhaitait je pense avantager. J'ai été plusieurs fois lors d'entretiens oraux, bien que félicité de la qualité de mon travail, poussé à chercher du travail ailleurs, sans doute pour laisser la place à cette personne. J'ai demandé au directeur, vu ces circonstances, de me licencier, mais il a répondu à cela par le silence. J'explique également que lorsque j'ai pris ma décision de démissionner, j'envisageais déjà de travailler pour le DIP, je savais qu'il manque des professeurs de mathématiques et je pensais obtenir une dérogation pour enseigner dans cette branche. Cela s'est effectivement produit, mais ça a pris plus de temps que je ne pensais, puisque j'ai pu travailler pour le DIP à partir du mois d'octobre 2006. Je suis actuellement en négociation avec une autre fondation qui devrait pouvoir m'engager et je fais actuellement partie du pool des remplaçants au DIP. J'émerge encore à l'assurance-chômage. Sur question, j'indique que j'ai effectivement cherché du travail avant de démissionner, je l'ai fait depuis l'obtention

de mon diplôme de musicothérapeute en juin 2005. Je peux produire un certain nombre de pièces l'établissant. Par ailleurs, j'explique que si le poste avait pu m'être confié, il m'aurait parfaitement convenu, les éducateurs ont en effet une grande autonomie dans la façon dont ils pratiquent, en l'occurrence, la musicothérapie. J'aurais donc pu faire à ma guise. Dès lors, lorsque je parle d'occupationnel, je me réfère à la façon dont l'autre personne le pratiquait. De plus, il existait à Z_____ un groupe qui s'appelait "Art et musique" créé en janvier 2004, dont je souhaitais faire partie, mais cela ne m'a jamais été permis, malgré mes réitérées demandes. Même mes collègues ne comprenaient pas ce refus vu mes qualifications professionnelles. Ce sont les cadres de Y_____ qui m'ont dit que manifestement, je dérangeais. A d'autres reprises, je me suis intéressé à différents groupes de réflexion, a priori, je correspondais au profil et finalement, on m'en refusait l'accès. Ces événements m'ont petit à petit miné le moral. J'ai finalement été engagé à Y_____ avec une classe de plus, c'est un des responsables qui me l'a proposé sachant que cela n'allait pas à Z_____. Toutefois, à Y_____ d'une part, ce sont des enfants et non des adultes et d'autre part, je travaillais mal en raison des événements passés, bien qu'il est vrai que je n'ai jamais été en arrêt maladie. Je rectifie ce qui vient d'être dit dans le sens que j'ai quand même eu un arrêt maladie de deux semaines quand j'étais à Y_____ pour burn out . Je m'étais rendu au Groupe médical des Pâquis, j'ai été reçu par la Dresse A_____. Je la lève du secret professionnel, vous pouvez la questionner. Je suis actuellement suivi par un psychiatre, la Dresse B_____, je la lève également du secret médical, vous pouvez l'interroger ». Sur quoi, les enquêtes ont été ouvertes, et une instruction écrite auprès des médecins ordonnée. Par courrier du 3 juillet 2007, le recourant a produit les recherches d'emploi qui lui avait été demandées. Il s'agit d'offres spontanées en qualité d'éducateur ou de musicothérapeute qui s'échelonnent entre le mois de décembre 2004 (une offre) puis mars 2005 à novembre 2005, puis de janvier à mars 2006. Par courrier du lendemain, il a produit un certificat médical émanant de la permanence de Cornavin, attestant d'une incapacité de travail totale du 27 mars 2006 pour une durée indéterminée, estimée à une ou deux semaines, pour raisons de maladie. Par courrier du 7 juillet, le recourant a produit l'échange de correspondance relatif à sa recherche d'emploi auprès du DIP, soit un courrier au service du personnel du 3 juillet 2006, un courrier à la direction générale d'un cycle d'orientation du 16 août 2006, ainsi que des attestations de travail. Le Tribunal est intervenu à plusieurs reprises auprès de la permanence de Cornavin et du centre médical du Léman. Par courrier du 4 octobre 2007, le docteur A_____, médecin auprès de ce centre, a confirmé qu'une consultation médicale avait eu lieu le 24 novembre 2005 pour un syndrome cervical non déficitaire et une tendinite. Une nouvelle consultation a eu lieu le 26 juin 2006 pour récurrence des douleurs de l'épaule. Lors de cette consultation, le recourant a évoqué une surcharge psychologique et un épuisement en raison de difficultés à son lieu de travail. Cet état peut-être considéré comme un « burn out » . La surcharge psychologique ainsi que la récurrence de syndrome angulaire de l'omoplate sont donc les raisons de l'arrêt de travail à 100 % qui a eu lieu entre le 26 juin et le 7 juillet 2006. L'évolution a été favorable et le traitement est terminé depuis le 12 juillet 2007. Une nouvelle audience a eu lieu le 19 novembre 2007, lors de laquelle les parties ont procédé à un échange de vues. Il a été décidé d'interpeller la doctoresse C_____, de la permanence, à son domicile. Une audience d'enquêtes et de comparution personnelle s'est tenue en date du 29 janvier 2008. La doctoresse C_____ a indiqué ne plus travailler pour la permanence. Toutefois les motifs de l'arrêt de travail doivent figurer au dossier. Par ailleurs a été entendu également M. Q_____, conseiller auprès de la caisse. Celui-ci a déclaré ce qui suit : «Je n'ai pas été le

conseiller de M. P_____. Je ne me souviens pas des circonstances dans lesquelles M. P_____ a donné son congé. Vous me donnez lecture de ma note manuscrite sur la demande d'indemnités "nouvelle orientation selon tel. et visite du 19.10.06". J'ai mis cette annotation suite à la visite du même jour du recourant et mon téléphone à son employeur. Je n'ai plus de souvenir de cet entretien téléphonique. S'il avait duré j'aurais établi une note mais tel n'était pas le cas. J'ai également ajouté sur l'attestation de l'employeur, sous motif de la résiliation "raisons personnelles selon tel. 19 octobre 2006 avec M. R_____, directeur de X_____". Sur question je ne peux que confirmer que je ne me souviens pas que le recourant m'ait mentionné avoir été chaleureusement invité à démissionner ni d'avoir discuté de mobbing avec lui, je n'ai d'ailleurs nulle part utilisé ce terme ». Pour sa part, le recourant a déclaré ce qui suit : « Lorsque j'ai été consulté la Dresse D_____ elle m'a parlé d'un état dépressif et je crois qu'elle me suggérait un médicament comme la flucitine que je n'ai pas souhaité prendre. Le lundi j'ai appelé X_____ pour dire que j'étais en arrêt maladie et que la Dresse parlait de dépression ce que je contestais, je crois en effet que mon état était directement lié à mes conditions de travail. Elle m'avait conseillé de voir un psychiatre, ce que je n'ai pas fait tout de suite. Il me semble que j'avais des vacances prévues peu après de sorte que j'ai passé de l'arrêt maladie aux vacances, je ne me souviens plus très bien. Je suis resté plusieurs mois avec la démission en poche, j'essayais de résister mais c'était dur. Régulièrement ma direction (l'adjoint et la responsable des prestations) me félicitait de mes compétences et de mon travail et en même temps me proposait de trouver du travail ailleurs, c'était surréaliste. Lorsque je suis passé à Y_____ je n'avais pas le cœur à l'ouvrage, la qualité de mon travail s'en est ressentie. J'ai finalement donné mon congé pour la fin de la période d'essai ». À l'audience d'enquête du 22 avril 2008, le Dr E_____, a été entendu. Il a déclaré ce qui suit : « Je n'ai pas pu répondre à vos courriers, puisque j'ai quitté la permanence il y a un an environ. A réception de votre convocation, j'ai toutefois relu le dossier. Je peux, par conséquent, préciser que la consultation du 25 mars 2006, selon les notes apposées par la Dresse D_____, était due à un état d'angoisse, un état dépressif réactionnel à une rupture survenue dans la sphère privée du patient (sa "petite amie"). L'arrêt de travail a duré une petite semaine. Avec l'accord du recourant ici présent, je m'engage à faire tenir une copie du protocole de cette consultation ». Ces propos ont été contestés par le recourant. Toutefois le 23 avril 2008, le témoin a corrigé ses propos en précisant que le patient avait, à l'époque, des insomnies en relation avec des conflits au travail, la rupture sentimentale étant notée entre parenthèses. Il a produit la copie du protocole de consultation. Dans l'évolution clinique il est mentionné un état dépressif, un problème au travail, des insomnies soit un diagnostic de dépression et un traitement au tranxilène. La suite d'enquêtes a eu lieu le 3 juin 2008, avec l'audition de M. S_____, éducateur spécialisé, qui a déclaré ce qui suit : « Je connais le recourant depuis 2003. Je l'ai rencontré dans le cadre d'une formation de musicothérapeute. Depuis, je le vois environ une fois par semaine. A la question de savoir si M. P_____ a évoqué avec moi, courant 2006, une surcharge psychologique due à des difficultés au travail, je réponds qu'à une certaine période, c'était même le seul sujet de nos discussions. A mon souvenir, M. P_____ avait postulé auprès de son employeur pour devenir musicothérapeute. Il me semble que l'employeur lui avait d'abord dit oui puis finalement non, disons que la situation était ambivalente pour ne pas dire ambiguë. Je garde un souvenir précis de cette période, car je n'avais jamais vu M. P_____ aussi maigre, je lui ai d'ailleurs conseillé de consulter soit sur le plan somatique soit sur le plan psychiatrique, ce n'était qu'un conseil d'ami bien sûr et j'ai tout de suite mis cette maigreur sur le compte de ses difficultés au travail. J'ai

constaté ses difficultés je dirais durant le premier semestre 2006. Ultérieurement, il m'a confié qu'il avait été voir une psychologue et qu'il s'était rendu dans une permanence pour l'aspect somatique. Je dirais que M. P_____ a vécu tous ces événements avec difficulté, comme tout un chacun d'ailleurs l'aurait vécu, lorsqu'il n'est plus possible de se projeter dans l'avenir et qu'on fait des efforts et produit un dossier en vu d'un poste qu'on doit pouvoir obtenir, que l'institution tergiverse, et que finalement on n'obtient pas. Je sais que finalement le recourant a quitté l'institution, j'ignore si c'est de son fait ou du fait de l'employeur. M. P_____ m'avait rapporté les propos de sa hiérarchie selon laquelle au vu de ses compétences et de son dossier, il pouvait et devait trouver du travail ailleurs. J'étais également au courant des ateliers d'expression sonore que M. P_____ avait mis en place au sein de l'institution dès l'obtention du certificat de musicothérapeute. A ma connaissance, cela s'est fait à la propre initiative de M. P_____, j'ignore en revanche si la hiérarchie lui avait apporté de l'aide ou non. J'explique qu'un poste de musicothérapeute existait de longue date à l'institution jusqu'à fin 2002. Ce poste était libre lorsque M. P_____ a terminé sa formation, manifestement l'institution ne souhaitait plus passer par un musicothérapeute externe, et elle avait en interne déjà toute l'organisation et le matériel nécessaire à mettre en œuvre sans coût supplémentaire la musicothérapie en interne. Sur question j'indique qu'à ma connaissance dans le barème des salaires de l'Etat, le poste de musicothérapeute est en classe 12. Selon ce que m'avait dit M. P_____, il était lui-même engagé en tant qu'aide-soignant ce qui correspond aux classes 5 à 7 selon mes informations. J'explique que le tranxilium est un anxiolytique utilisé principalement dans les troubles anxieux, également en cas d'insomnies, voire de troubles plus graves, comme les troubles bipolaires, selon les dosages. Ce médicament peut générer de la dépendance, il ne doit pas être pris à la légère et plutôt sur une courte période, il suppose un suivi médical. Sur question j'indique ne pas m'être entretenu avec Clair-X_____ sur la situation de M. P_____. Sur la période des 6 mois dont nous avons parlé plus haut, je n'ai pas eu connaissance d'une rupture sentimentale ». A également été entendue, Madame T_____, infirmière: « M. P_____ est un ancien collègue, que j'ai rencontré en octobre 2004. Je suis infirmière à Z_____. Je travaillais avec le recourant à raison d'environ deux à trois jours par semaine pour ce qui est de l'année 2006. Durant cette année, vous me demandez si j'ai constaté que le recourant aurait eu une surcharge psychologique ou des difficultés liées à son emploi. Je peux dire qu'en effet, il se sentait mal parce qu'il avait postulé pour devenir musicothérapeute au sein de l'institution. Il avait déjà présenté un projet qui avait été plus ou moins accepté, et, vu notre direction de l'époque, il est clair qu'il a été "mené en bateau". L'institution a en effet engagé à ce poste une personne proche de la direction dont il m'est apparu clairement a posteriori, qu'elle aurait de toute façon eu le poste et non pas M. P_____. J'ai en outre constaté qu'il maigrissait, il a du perdre une bonne dizaine de kilos. A la question de savoir comment je le trouvais à cette période, je dirais qu'il était très affecté, que ces problèmes le démolissaient. Je crois qu'il avait beaucoup misé sur ce poste et qu'il avait un sentiment d'injustice. Je sais que le recourant a eu divers entretiens à propos de ce poste avec la hiérarchie, je résumerais en disant qu'il a subi la douche écossaise tantôt il sortait rassuré de ses entretiens, tantôt découragé. A la question de savoir comment M. P_____ a géré ces difficultés, j'indique qu'il a demandé à pouvoir travailler dans un autre établissement, c'est ainsi qu'il a été muté à Y_____, je crois que cela lui plaisait, en revanche, il ne devait pas y avoir de poste à repourvoir en tant que musicothérapeute à l'époque. Si finalement M. P_____ a quitté l'institution, c'est sans doute parce qu'il avait un poste d'aide-soignant alors qu'il n'était pas fait pour ça et qu'il aspirait à autre chose vu sa

formation en musicothérapie, j'imagine tout à fait qu'il n'ait pas pu y rester dans les conditions de l'époque. Je pense qu'il a eu du mal à s'intégrer à l'équipe pour ces raisons là. A la question de savoir si M. P_____ a subi des pressions de sa hiérarchie, je réponds que je l'ignore. Ce que je peux dire c'est qu'à X_____, un éducateur en formation, comme lui, peut être bien mieux payé que ne l'était M. P_____. Les salaires sont fixés à la tête du client, par conséquent ils peuvent être très disparates. En revanche, les annuités sont accordées automatiquement et cela m'étonne effectivement qu'au bout de trois ans M. P_____ ait toujours été en annuité zéro. Pour moi cela suppose une décision de ne pas en accorder. Lui proposer un emploi à Y_____ à un salaire légèrement plus élevé, revient à le pousser dehors de Z_____, en tout cas à mon sens. Je dirais que M. P_____ était bien intégré dans notre équipe, l'ambiance était bonne. Je confirme que les difficultés de M. P_____ étaient uniquement avec sa hiérarchie et non pas avec l'équipe. Sur question je ne peux pas indiquer si le poste à Y_____ a été proposé à M P_____ par sa hiérarchie ou s'il l'a lui-même trouvé ». Sur quoi, les enquêtes ont été déclarées closes, et un délai accordé aux parties pour leur détermination. Par courrier du 6 juin 2008, la caisse a déclaré maintenir sa position. Elle considère que le recourant aspirait, en réalité, à réorienter sa carrière professionnelle, d'une manière qui soit compatible avec son éthique, et dans laquelle il puisse développer la musicothérapie, qu'il considère comme une discipline paramédicale et non occupationnelle. Le recourant a de plus entrepris tardivement des démarches pour trouver un autre emploi, même si l'on peut admettre qu'il n'a pas donné son congé sur un coup de tête. Quant aux maladies constatées par certificat médical et enquêtes, elles n'ont pas duré et ne peuvent en aucun cas justifier la démission du recourant. Il n'y a en réalité jamais eu de friction entre l'employeur et le recourant, celui-ci parlant même d'aimables poses qu'il prenait avec le directeur adjoint. Il était exigible de lui qu'il reste au foyer de Y_____ et attende qu'un poste de musicothérapeute se libère, relevant que la voie de l'enseignement des mathématiques n'a aucun rapport avec un sujet qui lui tenait à cœur. La sanction devrait dès lors de toute façon atteindre 31 jours, car la faute reste grave. Par courrier du 12 juin 2008, indique ne pas se reconnaître dans la description faite par la caisse. Les juristes de la caisse méconnaissent manifestement la réalité du monde du travail. En particulier aucun employé n'a la possibilité d'imposer quoi que ce soit à son employeur, on ne peut donc croire réellement la caisse lorsqu'elle indique qu'il avait la volonté d'imposer sa façon de travailler. Pour sa part il a accepté le refus de son projet mais il aurait aimé qu'il soit argumenté, comme le sont habituellement les refus. Le fait que les relations avec la direction de Y_____ ont toujours été bonnes est exact mais il n'était, effectivement, pas fait pour le poste qui lui était proposé dans ce foyer. S'agissant de son état de santé, il relève que les considérations de la caisse sont bien optimistes puisqu'il n'a pu arrêter la prise de benzodiazépines que lors de son engagement comme professeur de mathématiques. Il relève, à toutes fins utiles, que ses propos sur l'amabilité des pauses avec la direction de Z_____ au printemps 2006 étaient ironiques, ce qui a échappé à la caisse. Ces écritures ont été remises aux parties pour information, et la cause a été gardée à juger le 16 juin 2008. EN DROIT Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA) qui sont relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. La loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (ci-après LPGA),

entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable au cas d'espèce. Le recours, interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, est recevable (art. 56 à 60 LPGA). La question litigieuse est de savoir si une faute grave peut être retenue à l'encontre du recourant, pour avoir donné son congé sans être assuré d'avoir un emploi. On rappellera préalablement les règles applicables en la matière. Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. b LACI, l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est sans travail par sa propre faute. Selon l'art. 44 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI), tel est le cas de l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. En application de l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave. Il y a faute grave, lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI). La question de savoir si l'on pouvait exiger d'un assuré qu'il conservât son ancien emploi doit être résolue à la lumière de l'ensemble des circonstances du cas concret. L'exigibilité est présumée. Cette présomption peut être renversée, mais il ne faut pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe à l'assuré (DTA 1999 n° 8 p. 39 consid. 7b). Il peut arriver qu'un emploi qui constituait un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstance. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il garde son emploi, sans être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre. Dans une telle hypothèse, il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute. A cet égard, il convient de s'inspirer des règles de l'art. 16 al. 2 LACI qui définit les cas dans lesquels un travail n'est pas réputé convenable (SVR 1999 ALV n° 22 p. 54). Quant à la durée de la suspension du droit à l'indemnité, le Tribunal fédéral des assurances a jugé que le but de la suspension est de faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations. Dès lors, la durée de la suspension doit être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise (ATF 122 V 40 consid. 4c / aa). La question est essentiellement ici d'apprécier les faits tels qu'ils ont pu être établis par l'instruction de la cause. On rappellera à ce sujet qu'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 (ATF 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il 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 (ATF 126 V 322 consid. 5a). Par ailleurs, il convient en général d'accorder la préférence aux premières déclarations de l'assuré, faites alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être - consciemment ou non - le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 47 consid. 2a, 115 V 143 consid. 8c). En l'espèce, le Tribunal constate que le recourant n'a jamais varié dans sa version des faits. Par crainte de représailles il a toutefois minimisé les causes de son départ avant de les expliquer plus complètement au vu de la sanction qui lui était infligée. C'est ainsi que s'agissant du motif de la résiliation, le recourant lui-même a mentionné celui d'incompatibilité. C'est la caisse

qui a complété cette affirmation sur la base d'un entretien qu'elle a eu d'une part avec le recourant d'autre part avec la fondation en précisant que le congé avait été donné pour des raisons personnelles, en raison d'une volonté de réorienter sa carrière. Or, force est de constater que c'est la version de l'employeur, que la caisse a fait sienne, et non pas du recourant. Le recourant a rendu parfaitement vraisemblable qu'il avait fait l'objet de harcèlement psychologique. Ce type de harcèlement est sournois et extrêmement dommageable. Il peut consister en l'alternance d'attitudes sympathiques et glaciales, de promesses puis de flou, qui déstabilisent petit à petit l'employé, à l'écartier des groupes de travail et des réunions, ou à lui confier des tâches au-dessous des capacités professionnelles, ou encore à exiger un travail et le décréter ensuite inutile. Le salarié tombe malade, à terme, soit somatiquement soit psychiquement, soit les deux. Il tient autant que faire se peut, jusqu'à son licenciement ou jusqu'à ce qu'il donne son congé, affaibli par ces tensions et incapable de prendre les mesures adéquates. À terme, le mobbing conduit le salarié à adopter des comportements fautifs, les mêmes qu'on lui reprochait à tort au début du processus, et qui fondent, finalement, dans certains cas son licenciement (cf. par exemple « la souffrance psychologique au travail, guide dans les méandres du harcèlement psychologique », fondation suisse pour la promotion de la santé, 2001, et références citées). Le recourant, pour sa part, s'est vu promettre un poste d'ores et déjà promis à une autre personne, écarté d'un groupe qui lui tenait à cœur, félicité et simultanément invité à choisir une autre orientation professionnelle, et, sans doute en raison de ces exigences personnelles, n'a pas supporté ce contexte de non-dit, et est tombé malade. Il hésite sur la conduite à tenir, sans cesse refroidi puis réchauffé par la douche écossaise qu'on lui fait subir. C'est ainsi qu'il a perdu une dizaine de kilos en quelques mois et que deux arrêts de travail ont été établis d'une part à la fin du mois de mars 2006, pour une durée d'une à deux semaines, d'autre part du 26 juin au 7 juillet 2006. Ces arrêts de travail font clairement référence à une surcharge psychologique, un burn out, voire une dépression, que le recourant lui-même niait. Contrairement à ce que pense la caisse, l'état de santé du recourant ne s'est amélioré que petit à petit, toute médication n'ayant pris fin lors que lors de l'obtention d'un poste de professeur de mathématiques remplaçant, en automne 2007, et le recourant étant encore en thérapie au moment du dépôt de son recours. Par ailleurs, malgré les circonstances, le recourant n'est pas resté inactif. Il a établi avoir entrepris des démarches pour rechercher un autre emploi, tout d'abord dans son domaine, certes depuis la fin de l'année 2004, mais essentiellement vers la fin de l'année 2005 et plus particulièrement durant le premier trimestre 2006, puis dans une autre direction en s'adressant au DIP dès le mois de juillet 2006. Il a dès lors entrepris ce qui était exigible de lui, en fonction des circonstances. Le fait qu'il ait donné son congé pour la fin du mois d'août révèle d'ailleurs l'urgence dans laquelle il se trouvait puisqu'au-delà du 31 août 2006 la période d'essai était terminée et qu'il aurait dû donner un mois de préavis. Le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de juger un cas où le mobbing était invoqué et a été avéré. Toute sanction a été supprimée par le Tribunal dans cet arrêt du 31 octobre 2006 (ATAS 937/2006). A cette occasion, il était rappelé que l'employeur a l'obligation de venir en aide aux salariés victimes de harcèlement psychologique, vu l'art. 328 al. 1 du code des obligations (voir arrêt du TF du 12 avril 2006 en la cause 4C.46/2006 et du 10 mars 2006 en la cause 4C.404/2005). A fortiori, la caisse ne pouvait-elle retenir de faute à l'encontre de l'assurée, dont on relevait en l'espèce qu'elle avait eu le mérite de ne pas donner elle-même son congé. La jurisprudence de l'ancienne commission de recours en matière de chômage était rappelée également, commission qui a plusieurs fois annulé des sanctions infligées à des salariés victime d'atteinte à la

personnalité, de stress, de harcèlement et qui avaient donné leur congé pour ce motif (voir par exemple arrêt du 31 mai 2001 en la cause A/234/2001, du 4 octobre 2001 en la cause A/832/2001 et du 22 février 2001 en la cause A/45/2001). Il sera fait de même dans le cas d'espèce. Par conséquent, les décisions litigieuses seront annulées, et la caisse invitée à verser les indemnités journalières encore dues au recourant. PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme : Déclare le recours recevable. Au fond : L'admet, et annule les décisions et 20 octobre 2006 et 23 mars 2007. Invite la caisse à verser les indemnités journalières dues au recourant, au sens des considérants. Dit que la procédure est gratuite. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi. La greffière Yaël BENZ La présidente Isabelle DUX_____ Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le

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