

# FR\_GERICHTE 605 2014 200 vom 22. August 2016

FR Kantonsgericht, 2016-08-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2014\\_200](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2014_200)

FR: FR\_GERICHTE 605 2014 200 du 22 août 2016

IT: FR\_GERICHTE 605 2014 200 del 22 agosto 2016

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 26

jours, pour faute de gravité moyenne, dans l'exercice de son droit à l'indemnité à compter du 3 juin 2013. En bref, elle a considéré que ce dernier avait, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail et qu'il était dès lors au chômage par sa propre faute. Dans l'intervalle, lors d'une audience de conciliation qui s'est tenue le 21 novembre 2013 devant la juridiction des prud'hommes, l'assuré et son ancien employeur ont passé une transaction aux termes de laquelle le second verserait au premier, par gain de paix et sans reconnaissance de responsabilité, une indemnité d'un montant brut de CHF 4'116.-. C. Contre la décision sur opposition du 2 septembre 2014 dont il conclut, sans frais, à l'annulation, A. \_\_\_\_\_ interjette recours auprès du Tribunal cantonal le 1er octobre 2014. En particulier, il conteste avoir, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail et s'être retrouvé au chômage par sa propre faute. Au contraire, il prétend avoir obtenu gain de cause devant la juridiction des prud'hommes le 21 novembre 2013 et avoir perdu son emploi par licenciement abusif. Dans ses observations du 11 novembre 2014, la Caisse propose le rejet du recours. Au terme d'un second échange d'écritures, les parties campent sur leurs positions. Aucun autre échange d'écritures n'a été ordonné entre ces dernières. 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.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 8 en droit 1. Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu et de la matière par un assuré directement touché par la décision sur opposition attaquée et ayant dès lors un intérêt digne de protection à ce que celle-ci soit, le cas échéant, annulée ou modifiée, le recours est recevable. 2. a) Conformément à 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), le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu – proportionnellement à la gravité de la faute (al. 3, 3ème phr.) – lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Conformément à l'art. 30 al. 2 in fine LACI, la suspension est dans un tel cas prononcée par la caisse de chômage. L'art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02) précise qu'est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail. Parmi les obligations contractuelles du travailleur figurent le devoir de diligence et de fidélité à l'employeur au

sens de l'art. 321a de la loi du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (livre cinquième: droit des obligations [CO; RS 220]) et celui d'observer les directives générales et instructions émises par ce dernier au sens de l'art. 321d CO. b) Ainsi, pour qu'une suspension se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Il n'est cependant (même) pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, p. 306, ad art. 30, n. 24 et les références jurisprudentielles citées). En particulier, une mauvaise exécution du travail, des prestations insuffisantes dues à un manque de rendement fautif ou à de la mauvaise volonté, le non-respect des instructions de l'employeur, un comportement inadéquat sur le lieu de travail à l'égard des collègues ou de la hiérarchie, des incompatibilités caractérielles, un manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable, un manque de ponctualité ainsi qu'une utilisation du temps de travail à des fins non professionnelles font partie des comportements évitables susceptibles de conduire à une suspension lorsqu'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail (RUBIN, p. 306, n. 25 et les références jurisprudentielles citées). c) Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (arrêt TF 8C\_497/2011 du 04 avril 2012 consid. 4 et les références citées).

Tribunal cantonal TC Page 4 de 8 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. Il n'existe 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 (arrêt TF 9C\_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2 et les références citées). 3. Est litigieuse, en l'espèce, la question de savoir si c'est à juste titre que la Caisse a suspendu l'assuré durant 26 jours timbrés dans l'exercice de son droit à l'indemnité, en d'autres termes si ce dernier doit se voir imputer un « chômage fautif ». A cet effet, le recourant conteste avoir donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail et s'être retrouvé ainsi au chômage par sa propre faute. Au contraire, il prétend avoir obtenu gain de cause lors de l'audience de conciliation qui s'est tenue le 21 novembre 2013 devant la juridiction des prud'hommes de la Broye et du Nord vaudois, audience au cours de laquelle son employeur aurait reconnu l'avoir licencié abusivement. Pour sa part, l'autorité intimée relève que la procédure prud'homale introduite par l'assuré s'est terminée par une conciliation: l'employeur a accepté de verser à ce dernier une indemnité transactionnelle par gain de paix et sans reconnaissance de responsabilité; il n'a en revanche nullement modifié les motifs de résiliation du contrat de travail ni n'a reconnu le caractère abusif ou donné en temps inopportun du congé. Elle considère que les reproches de l'employeur sont clairement appuyés par les informations qui lui ont été transmises et dont les prises de position et documents fournis par l'assuré ne permettent pas de douter. Qu'en est-il ? a) Il n'est ni contesté ni contestable que, le 13 juillet 2012, l'assuré a reçu de son employeur un

avertissement (cf. dossier Caisse, p. 183) qu'il n'a pas remis en cause et dont le contenu est le suivant: "Depuis plusieurs mois, vous avez fait l'objet de remarques concernant votre comportement et vos problèmes d'organisation, résumées comme suit: ■ Vos pauses dépassent largement le temps qui vous est accordé ce qui impacte directement le fonctionnement du service. ■ Malgré la séance d'équipe du 25 mai, qui avait pour but de clarifier les rôles de chacun et les attentes de vos TL [teamleader] afin d'améliorer l'esprit d'équipe et la cohésion du groupe, vos efforts restent insuffisants. Nous remarquons que votre attitude est en décalage avec le département et que vous restez en marge des valeurs de E.\_\_\_\_\_. ■ Le 8 juillet dernier, vous avez été surpris par votre TL en train de vous reposer sur une palette à la déchetterie tout en naviguant sur votre téléphone portable. ■ Vous n'êtes pas réceptif au feedback et remettez régulièrement en doute les éléments exposés par vos responsables. Ceci génère chez vous des comportements rageurs inacceptables, tels que les événements du 2 avril où vous avez endommagé deux cartons d'étuis au cutter. Cette situation est inacceptable et ne peut pas continuer ainsi ce qui nous amène à vous adresser cet avertissement. Nous vous demandons d'adopter immédiatement et de manière durable un comportement en phase avec les règles édictées au sein de notre société et d'adopter une attitude

Tribunal cantonal TC Page 5 de 8 respectant les valeurs de E.\_\_\_\_\_. Le maintien de nos relations de travail dépend de la satisfaction des attentes énumérées ci-dessus." Puis, le 12 mars 2013, l'assuré a reçu pour le 31 mai 2013 son congé que son employeur a motivé par lettre du 26 mars 2013 (cf. dossier Caisse, p. 177 à 179) en ces termes: "Entre le 14 janvier 2012 et le 8 juillet 2012, plusieurs remarques orales ont été formulées à votre égard. Elles concernaient notamment un retard injustifié, votre manque d'engagement, le non-respect des temps de pause, une mauvaise organisation, une disparition d'environ 1h et un comportement violent à l'égard du matériel. Le 8 juillet 2012, votre supérieur vous a surpris en train de vous « reposer » sur une palette tout en jouant sur votre téléphone portable durant les heures de travail. Le 13 juillet 2012, en raison de la violation répétée de vos obligations contractuelles, un avertissement écrit vous a été notifié. (...). Vos tâches principales consistaient notamment à conduire un chariot élévateur et manipuler de lourdes charges. Conformément à la formation que vous avez reçue et au Manuel du cariste qui vous a été remis, pour des raisons impératives de sécurité, vous ne deviez conduire le chariot élévateur qu'en parfait état physique. Cela signifie que tout cariste doit avertir son chef et doit se faire dispenser de conduire un chariot élévateur s'il n'est pas en mesure de le faire. Selon le Manuel du cariste, les médicaments peuvent altérer l'aptitude à conduire un chariot élévateur, au même titre que la maladie ou la consommation d'alcool ou de drogues. Le 3 mars 2013, votre chef d'équipe (...) vous a surpris endormi à votre poste de travail. Après avoir laissé passer cinq minutes, il vous a réveillé. Lors de l'entretien qui a suivi entre lui et vous, il s'est inquiété de savoir comment vous alliez. Vous lui avez expliqué que vous étiez endormi suite à votre pause déjeuner et que, de toute façon, vous n'aviez rien de particulier à faire sur votre poste de travail. Le 4 mars 2013, vous avez eu un entretien au sujet de l'incident du 3 mars 2013 avec (...). Vous avez changé votre version des faits. Vous avez alors justifié votre endormissement par la prise d'un antibiotique et par la fatigue. Le 12 mars 2013, vous avez eu un entretien avec (...). Lors de celui-ci, vous avez reconnu avoir été sensibilisé lors de la formation à votre poste de travail à l'obligation du cariste d'exercer sa fonction en parfait état physique et au devoir d'informer son employeur dans le cas contraire. Durant cet entretien, une lettre de licenciement vous a été remise en mains propres. (...). Il ressort de ce qui précède que le 3 mars 2013 vous étiez sous médicament et

fatigué. Dès lors, vous n'étiez manifestement pas apte à assumer vos tâches, notamment la conduite d'un chariot élévateur. Par conséquent, il était de votre devoir de prévenir votre supérieur de votre état afin qu'il prenne les dispositions qui s'imposaient. Celui-ci aurait ainsi pu vous attribuer d'autres tâches correspondant à votre état. En omettant de prévenir votre supérieur, vous avez gravement mis en danger tant votre propre sécurité que celle de vos collègues. En effet, vous n'étiez pas en parfait état physique, condition sine qua non pour conduire un chariot élévateur, comme le prévoit, notamment, le Manuel du cariste, qui vous a été remis. Le fait de conduire un chariot élévateur alors que vous étiez sous médicament, fatigué et sujet à des endormissements, aurait pu provoquer de graves dommages physiques à vos collègues. En outre, vous risquiez également de causer d'importants dommages aux moyens de production, aux locaux, ainsi qu'aux stocks de l'employeur. Votre comportement a gravement violé vos obligations contractuelles et les règles relatives à la sécurité." Enfin, dans un courrier du 23 juillet 2013 (cf. dossier Caisse, p. 176), le désormais ex-employeur a expliqué à la Caisse que "le 13 juillet 2012, en raison de la violation répétée de certaines de ses obligations contractuelles, un avertissement écrit (...) a été notifié à Monsieur A.\_\_\_\_\_. (...). Le 3 mars 2013, Monsieur A.\_\_\_\_\_ a violé une nouvelle fois ses obligations contractuelles, plus particulièrement les règles relatives à la sécurité. Compte tenu de l'avertissement du 13 juillet 2012

Tribunal cantonal TC Page 6 de 8 et de cette nouvelle violation de ses obligations contractuelles, nous avons licencié Monsieur A.\_\_\_\_\_ avec effet au 31 mai 2013". b) Sur le vu de ce qui précède, force est de constater que les reproches – à l'origine de la résiliation des rapports de travail – formulés à l'encontre de l'assuré par l'employeur sont étayés par les différents documents précités (avertissement non contesté du 13 juillet 2012, lettre du 26 mars 2013 de motivation du licenciement et courrier explicatif du 23 juillet 2013) produits par ce dernier devant l'administration. Ils paraissent comme étant les plus crédibles, au degré de vraisemblance prépondérante requis en assurances sociales, face aux seuls allégués de l'assuré et aux pièces (en particulier le certificat intermédiaire de travail du 6 juin 2012 [cf. dossier Caisse, p. 175] et le procès-verbal de la séance de conciliation devant les prud'hommes du 21 novembre 2013 [cf. dossier Caisse, p. 45 à 48]) qu'il a produites. En effet, bien que contestant désormais pour l'essentiel les faits qui lui sont incriminés, l'assuré reconnaît malgré tout s'être endormi sur son poste de travail le 3 mars 2013 suite à une prise d'antibiotiques dont il n'avait pas averti son supérieur hiérarchique. Ceci ressort en particulier de sa demande prud'homale du 6 août 2013 (cf. dossier Caisse, p. 170): "Je ne me suis pas endormi sur un chariot élévateur contrairement aux allégations de mon ex-employeur. J'étais devant un de nos postes informatiques lorsque je me suis assoupi un petit instant. Car, j'avais commencé le travail à 5 heures du matin avec une équipe incomplète, ce qui a fortement augmenté la charge de travail. En plus de cela, j'étais sous antibiotique contre un traitement [sic] (...), ce qui contrairement à ce que j'avais pensé à altérer [sic] mes forces physiques. (...). J'ai donc essayé d'expliquer à E.\_\_\_\_\_ que mon endormissement était dû aux prises d'antibiotiques prescrites par mon médecin. J'ai produit aussitôt la prescription du médecin (...) en expliquant que je croyais à tort ne pas subir les effets secondaires de fatigue consécutifs à la prise de cet antibiotique. (...)." Par ailleurs, contrairement à ce qu'il affirme, le recourant n'a pas obtenu gain de cause dans le conflit relevant du droit du travail l'opposant à son ex-employeur, lequel a accepté de lui verser une indemnité transactionnelle uniquement par gain de paix et sans reconnaissance de responsabilité. c) De l'avis de la Cour, il est ainsi établi de manière suffisamment probante qu'en omettant d'informer son supérieur hiérarchique qu'il était sous antibiotiques le 3 mars

2013, alors qu'il était fatigué et très vraisemblablement inapte à exercer sa fonction de cariste, l'assuré a violé ses obligations contractuelles en ne respectant pas les directives générales et les instructions émises par son employeur, en particulier celles en matière de sécurité (consignées dans le Manuel du cariste). Il a donc adopté un comportement susceptible de mettre en danger non seulement sa propre intégrité corporelle, mais aussi celle de ses collègues – que son employeur avait également le devoir de protéger (cf. art. 328 CO) – et d'endommager le patrimoine de la société. En outre, en tant que cariste, il ne pouvait ignorer ce risque auquel il avait été sensibilisé au cours d'une formation dispensée par son employeur. Enfin, il importe peu qu'au moment précis où son chef d'équipe l'a surpris en train de dormir, il ne conduisait pas – fort heureusement – un véhicule utilitaire de l'entreprise. A cela s'ajoute que, quelques mois avant de se faire congédier, l'assuré avait déjà reçu un avertissement écrit – qu'il n'avait pas contesté – pour divers autres motifs (cf. consid. 3a ci-dessus) constitutifs d'une violation répétée de certaines de ses obligations contractuelles. Force est dès lors de constater que, globalement, l'assuré n'a pas fait tout son possible pour donner entière satisfaction à son employeur. Il a eu un comportement qu'il aurait pu éviter s'il avait fait preuve de la diligence requise en se comportant comme si l'assurance-chômage n'existait pas.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 8 Dans ces circonstances, la Cour considère que, conformément à l'art. 44 al. 1 let. a OACI, l'assuré a, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail et s'est retrouvé par sa propre faute sans emploi. C'est dès lors à juste titre qu'en application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'autorité intimée l'a suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité. 4. Reste encore à examiner la gravité de la faute commise et la durée de la suspension. a) D'après l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Dans ce domaine, le juge ne s'écarter de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons de le faire (ATF 123 V 150 consid. 2; arrêt TF C 351/01 du 21 mai 2002 consid. 2b/aa). Il sied encore de relever que, dans ses directives (cf. Bulletin LACI Indemnité de chômage [IC] Marché du travail / Assurance-chômage, D72) au moyen desquelles le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après: le SECO) a édicté une échelle des suspensions à l'intention des autorités cantonales, aucun barème n'est spécifiquement prévu dans l'hypothèse où l'assuré est sans travail par sa propre faute pour avoir donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. b) En l'occurrence, c'est à juste titre que l'autorité intimée a considéré que l'assuré avait commis une faute de gravité moyenne au sens de l'art. 45 al. 3 let. b OACI. Son comportement est d'autant plus répréhensible qu'il avait déjà reçu un avertissement préalable, certes pour d'autres autres motifs, mais seulement quelques mois avant son licenciement du 12 mars 2013. En fixant à 26 jours la durée de la suspension, l'autorité intimée n'a dès lors pas commis d'excès ou d'abus de son pouvoir d'appréciation, ni n'a violé le principe de la proportionnalité. Dite suspension s'inscrit d'ailleurs dans le cadre du barème établi par le SECO pour ce degré de faute. Elle est en tous points conforme au droit et à la jurisprudence précités. Au demeurant, en cas de « chômage fautif » au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI, c'est généralement le degré de faute grave qui est retenu tant par l'administration que par les tribunaux (sur l'ensemble de la question, cf. RUBIN, p. 330, n. 119 et la référence jurisprudentielle citée). En qualifiant en l'espèce de faute moyennement grave le comportement du recourant, l'autorité intimée a pris en considération, dans une juste mesure, l'ensemble des circonstances particulières du cas.

Sa décision ne prête dès lors pas le flanc à la critique. L'on peut ainsi retenir, avec elle, que le recourant a, à tout le moins, une part de responsabilité évidente dans la perte de son emploi, et c'est cela qu'il doit désormais assumer. 5. Partant, le recours du 1er octobre 2014, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition du 2 septembre 2014 intégralement confirmée. En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière (cf. art. 61 let. a de la loi du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA; RS 830.1], applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI), il n'est pas perçu de frais de justice.

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. 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 22 août 2016/avi Président Greffier-rapporteur

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