

FR_GERICHTE 605 2019 211 vom 20. Mai 2020

FR Kantonsgericht, 2020-05-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2019_211

FR: FR_GERICHTE 605 2019 211 du 20 mai 2020

IT: FR_GERICHTE 605 2019 211 del 20 maggio 2020

Regeste

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

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente par un assuré directement touché par la décision sur opposition attaquée et dûment représenté, le recours est recevable.

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 (art. 30 al. 2 in fine LACI).

E. 2.2

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 n. 4 p. 37 consid. 1a, 1970 n.15 p. 48 et 49 et n.19 p. 60 et les références citées). 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 n.18 p. 106 consid. 1, 1993/1994 n. 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 n. 18 p. 107 et 108 consid. 1, 1993/1994 n. 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 n. 32 p. 29). 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, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi. En outre, il est nécessaire que l'assuré ait délibérément

contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (arrêts TF 8C_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1; 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2; 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2, et les références citées).

Tribunal cantonal TC Page 4 de 12

E. 2.3

Dans ses directives, édictées à l'intention de l'administration, le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après: SECO) a précisé qu'il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Bulletin LACI Indemnité de chômage [Bulletin LACI IC], dans sa version en vigueur au 1er janvier 2019, D18).

E. 3

Dans le domaine des assurances sociales, 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 (ATF 122 V 158 consid. 1a; 121 V 210 consid. 6c). 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). Le juge fonde sa décision, sauf disposition contraire de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, à savoir 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 353 consid. 5b). 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 319 consid. 5a).

E. 4

Est, en l'espèce, litigieuse la question de savoir si l'autorité intimée était fondée à prononcer une suspension d'une durée de 21 jours timbrés dans l'exercice du droit à l'indemnité du recourant, en d'autres termes si ce dernier doit se voir imputer un chômage fautif. Il n'est ni contesté, ni contestable que l'intéressé s'est vu retirer son permis de conduire pour une durée incompressible de 24 mois en raison d'un excès de vitesse. Malgré l'absence de décision en ce sens au dossier, il faut souligner que la durée considérable du retrait donne à penser que son infraction à la circulation routière a été occasionnée par un comportement de multirécidiviste ou de chauffard au sens de l'art. 90 al. 4 de la loi du 19 décembre 1958 sur la circulation routière (LCR; 741.01). Cela étant, le recourant fait valoir que le motif du licenciement ne résulterait pas de ce retrait mais de son incapacité de travail qui a duré plusieurs mois. En effet, il considère que le permis de conduire n'était pas un prérequis à sa fonction, de sorte qu'en commettant l'infraction à la circulation routière, qui plus est, en dehors de ses heures de travail, il ne pouvait s'attendre à perdre son emploi. Selon lui, aucun comportement fautif sous l'angle de l'assurance-chômage ne saurait dès lors lui être reproché. La Caisse, quant à elle, estime que les explications apportées par l'employeur ont permis d'établir que le poste du recourant nécessitait d'être titulaire du permis de conduire, en dépit de l'absence de document signé par ce dernier. Partant, en commettant une

infraction à la circulation routière d'une telle gravité, il a pris non seulement le risque d'avoir à subir un retrait, mais également celui

Tribunal cantonal TC Page 5 de 12 de perdre son emploi, ce qui constitue un chômage fautif par dol éventuel et justifie la suspension de son droit à l'indemnité.

E. 4.1

Il ressort du dossier de la cause que le recourant a été engagé le 1er avril 2016 en qualité de technicien de maintenance G._____, échelon 12 (contrat de travail daté du 24 mars 2016 et signé le 1er avril 2016, dossier Caisse, p. 107). Durant ses rapports de travail, il est établi que l'assuré a subi deux incapacités de travail à 100% d'une durée totale de six mois, d'abord pour cause d'accident du 25 septembre au 11 octobre 2018, puis pour cause de maladie du 12 octobre 2018 au 25 mars 2019 (dossier Caisse, p. 138 ss).

E. 4.1.1

Après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, le contrat de travail qui le liait à société B._____ a été résilié par son employeur en date du 22 janvier 2019 (lettre de résiliation du 22 janvier 2019, dossier Caisse, p. 110 s.). Afin de justifier les motifs de la résiliation, ce dernier s'est référé à un entretien téléphonique du 21 janvier 2019 (ibidem), dans lequel l'une de ses collaboratrices aurait expliqué au recourant que le permis de conduire était un prérequis indispensable à sa fonction, conformément à son descriptif de poste (lettre datée du 15 février 2019 de l'employeur adressée à l'assuré, dossier Caisse, p. 113). Le 12 février 2019, le recourant a expliqué la situation à son employeur et lui a demandé de revenir sur sa décision de licenciement. Il a précisé que le retrait de son permis de conduire était dû à un excès de vitesse et indique avoir proposé à son responsable diverses solutions pour empêcher la perte de son emploi telles que le co-voiturage, l'adaptation des horaires et l'usage d'un taxi à ses propres frais pour la permanence qui a lieu un samedi par mois afin de se déplacer entre le centre de D._____ et de E._____ (dossier Caisse, p. 112). Malgré tout, l'employeur a confirmé le licenciement en rappelant que le permis de conduire était indispensable à sa fonction, conformément au descriptif de son poste et en précisant que l'adaptation de sa place de travail et les solutions proposées ne pouvaient être envisagées pour une durée de 24 mois (lettre datée du 15 février 2019 de l'employeur adressée à l'assuré, dossier Caisse, p. 113). L'assuré a alors tenté la même démarche, mais sans succès, auprès du Directeur par courrier du 19 février 2019 (dossier Caisse, p. 114 s.).

E. 4.1.2

Il s'est finalement annoncé le 25 mars 2019 auprès de l'Office régional de placement de F._____ pour revendiquer des prestations de l'assurance-chômage dès le 1er avril 2019 (dossier Caisse, p. 148). Dans un courriel du 16 avril 2019 adressé à la Caisse, l'employeur a confirmé avoir résilié le contrat de travail exclusivement en raison du retrait de permis de conduire, tout en produisant le descriptif de poste qui n'est ni daté, ni signé par les parties (dossier Caisse, p. 92 s.). Dans sa demande d'indemnité datée du 18 avril 2019, l'assuré a, quant à lui, fait valoir que son licenciement était dû à deux raisons distinctes, soit l'échéance du délai de protection contre le licenciement en temps inopportun et le retrait de son permis de conduire (dossier Caisse, p. 97). La Caisse a invité l'assuré à prendre position par écrit sur le motif de la résiliation et à lui faire parvenir certains documents tels que la décision de retrait du permis dans un courrier daté du

Tribunal cantonal TC Page 6 de 12 15 avril 2019 (dossier Caisse, p. 130). Cette demande est restée sans réponse. Il s'est toutefois présenté au guichet de la Caisse le 17 avril 2019, expliquant qu'il ne voulait pas répondre à ce courrier car il estimait ne pas avoir commis de faute dans son licenciement, tout en exprimant son désarroi face à cette situation (dossier Caisse, p. 95). C'est sur la base de ces éléments que la Caisse a prononcé la suspension litigieuse par décision du 23 avril 2019, en retenant que la perte du permis de conduire était la cause principale du licenciement et que l'assuré s'était ainsi retrouvé sans travail par sa propre faute.

E. 4.1.3

Dans son opposition du 8 mai 2019, celui-ci explique les raisons pour lesquelles l'usage d'un véhicule ne serait pas indispensable pour l'exécution de son travail. Il invoque également qu'il n'a eu connaissance du document "Descriptif du poste" qu'après l'avoir requis auprès de son employeur par téléphone le 2 mai 2019, de sorte qu'il ne saurait être considéré comme faisant partie des conditions d'engagement. Au demeurant, il revient sur sa position exposée dans sa demande d'indemnité en alléguant que le retrait ne permis ne serait qu'un prétexte et que le véritable motif du licenciement résulterait de son incapacité de travail (dossier Caisse, p. 65). Invité par la Caisse à se déterminer sur le fait que l'assuré n'a pas eu connaissance du document "Descriptif du poste", l'employeur a expliqué par courriel du 29 mai 2019 que suite à changement de manager, il n'était pas en mesure de transmettre une copie signée par l'assuré. Il souligne en revanche que "ce document fait partie intégrante des conditions d'engagement et par conséquent définit le cahier des charges de la fonction et permet également de déterminer l'échelon et le niveau de rémunération lors de tout engagement". Il précise que le poste occupé par le recourant avait pour fonction d'être au service des magasins, si bien qu'une grande flexibilité et de la mobilité étaient exigées. Il conclut que "face à une perte de permis de conduire, l'objectif-même de la fonction ne pouvait pas être rempli" (dossier Caisse, p. 48). Relevant des divergences entre ces propos et ceux de l'assuré, la Caisse a sollicité une détermination complémentaire à l'employeur, en lui soumettant certaines explications qu'a produit l'assuré à l'appui de son opposition. Il s'est exécuté par courriel du 12 juin 2019 (dossier Caisse, p. 46 s.).

E. 4.1.4

Les motifs invoqués par l'assuré dans son opposition ont permis à l'autorité intimée de revoir son appréciation dans sa décision sur opposition du 13 juin 2019 en qualifiant cette fois-ci la faute de gravité moyenne et en réduisant la durée de la suspension. Elle a toutefois retenu que les explications apportées par l'employeur paraissaient crédibles et que le permis de conduire était donc nécessaire à la fonction du recourant. Elle a dès lors confirmé qu'en commettant une telle infraction à la circulation routière, celui-ci a pris non seulement le risque d'avoir à subir un retrait de permis, mais également celui de perdre son emploi, si bien qu'il a provoqué son chômage par dol éventuel.

E. 4.2

Dans ces conditions, il est clairement établi que le motif sur lequel est fondé la résiliation des rapports de travail réside dans le fait que le recourant s'est vu retirer son permis de conduire durant 24 mois suite à un excès de vitesse. Il s'agit ainsi de déterminer si le permis de conduire était ou non indispensable à la fonction du prénommé, de sorte qu'en commettant l'infraction à la circulation routière d'une telle gravité, celui-ci a pris non

seulement le risque d'avoir à subir un retrait de permis, mais également celui de perdre son emploi.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 12

E. 4.2.1

Afin de prouver la nécessité de disposer du permis de conduire, l'employeur s'est basé sur le document "Descriptif du poste" qui indique expressément comme "contraintes du poste", la titularité du permis de conduire (courriel du 16 avril 2019 adressé à la Caisse, dossier Caisse, p. 92). Il convient de constater que ce document n'est ni daté ni signé par les parties. Néanmoins, il est surprenant que le recourant ait seulement invoqué au stade de la procédure d'opposition n'en avoir eu connaissance qu'après son licenciement, alors que l'employeur avait fait référence à ce document dans un courrier qui a suivi la résiliation des rapports de travail, sans que le recourant n'ait soulevé de questions à ce sujet (lettre datée du 15 février 2019 de l'employeur adressée à l'assuré, dossier Caisse, p. 113).

E. 4.2.2

Cela étant, même dans l'hypothèse où aucun document signé par les parties n'atteste de la nécessité d'être titulaire d'un permis de conduire pour le poste, l'on ne saurait admettre que la poursuite des rapports de travail restait envisageable du point de vue de l'employeur, puisque le retrait de permis de conduire pour une durée de 24 mois impliquait une réorganisation interne pour le moins conséquente. En effet, le poste du recourant, à savoir technicien de maintenance, consiste à assurer la maintenance et le dépannage de l'ensemble des installations des centres commerciaux de D. _____ et de E. _____ se situant à une distance de 6 km. Un véhicule d'entreprise était à disposition des quatre techniciens de maintenance pour effectuer les trajets entre les sites, pour aller chercher du matériel directement chez un fournisseur ou pour les urgences (courriel de l'employeur du 12 juin 2019 adressé à la Caisse, dossier Caisse, p. 46). Le recourant fait état de deux catégories de techniciens, les uns, dits itinérants qui se déplacent dans plusieurs magasins au moyen d'un véhicule d'entreprise et les autres, travaillant une semaine complète dans le magasin de D. _____, puis une autre semaine dans celui de E. _____. Selon lui, il ferait partie de la seconde catégorie (opposition du 8 mai 2019, dossier Caisse, p.65). Après avoir eu connaissance de son licenciement, il avait notamment proposé d'effectuer ses déplacements quotidiens par transports publics ou par covoiturage, ce qui avait été refusé par l'employeur (lettre du 12 février 2019 adressée à l'employeur et réponse du 15 février 2019 de l'employeur, dossier Caisse, p. 112 s.). Même si de telles solutions étaient sur le principe envisageables, il est indéniable que des urgences pouvaient se déclarer pendant les heures de travail, et que chaque technicien pouvait ainsi être appelé à se rendre rapidement à l'un des deux centres pour des incidents tels que des coupures d'éclairage, des problèmes d'encaissement, des alarmes ou des feux, comme l'a invoqué à juste titre l'employeur (courriel de l'employeur du 12 juin 2019 adressé à la Caisse, dossier Caisse, p. 46). Le recourant reconnaît d'ailleurs qu'un service de "piquet" avait lieu un samedi par mois et qu'il devait se déplacer entre les deux centres. Il a donc proposé l'usage d'un taxi à ses propres frais afin d'effectuer ses trajets mensuels, ce qui a également été refusé par l'employeur (lettre du 12 février 2019 adressée à l'employeur et réponse du 15 février 2019 de l'employeur, dossier Caisse, p. 112 s.).

Tribunal cantonal TC Page 8 de 12 La position de ce dernier se justifie dès lors qu'en cas d'urgence, la rapidité est essentielle et l'attente de l'arrivée d'un taxi est de nature à ralentir

l'intervention du technicien, contrairement à l'usage du véhicule d'entreprise. Selon la gravité de l'imprévu auquel le technicien doit faire face, il est certain que cette attente pourrait causer d'importantes pertes économiques à la société.

E. 4.2.3

Quoi qu'en dise le recourant, il importe peu que l'employeur n'a pas été en mesure de répondre de manière précise à la question de savoir quelle était la fréquence à laquelle l'intéressé devait utiliser le véhicule de fonction, l'employeur ayant seulement précisé que les "techniciens doivent être prêts à pouvoir se déplacer en voiture à tout moment" (courriel de l'employeur du 12 juin 2019 adressé à la Caisse, dossier Caisse p. 46). En effet, l'usage d'un véhicule au sein de ce poste dépend vraisemblablement d'événements pouvant varier fortement d'un jour à l'autre, comme la survenance d'incident ou l'éventuel besoin de matériel à aller chercher chez un fournisseur, sans qu'un chiffre précis puisse être exigé de l'employeur. Le recourant a beau avoir relevé que ce service de piquet n'était initialement pas prévu dans ses charges – ces propos n'étant d'ailleurs étayés par aucune preuve écrite –, il ne fait aucun doute qu'il a accepté d'effectuer cette permanence par actes concluants et qu'il ne saurait dès lors se prévaloir de l'absence de clause écrite à ce sujet pour justifier que l'usage du permis de conduire n'était pas indispensable à sa fonction ou, à tout le moins, pour se soustraire à l'obligation d'exécuter cette permanence. Du reste, il ne serait pas non plus envisageable pour l'employeur d'effectuer ce service de "piquet" à trois au lieu de quatre collaborateurs. Ceci pourrait effectivement avoir des conséquences négatives sur la santé des autres techniciens, qui se verraient imposer un rythme de travail plus important en raison de la période de repos raccourcie. Dans ces circonstances, l'employeur ne serait peut-être plus en mesure de protéger la santé de ses travailleurs de manière suffisante au regard des exigences imposées par le code des obligations. Quoi qu'il en soit, cette solution impliquerait manifestement des bouleversements conséquents au sein de l'organisation interne de la société.

E. 4.2.4

L'employeur mentionne également l'existence d'une autre permanence qui s'opère lors de la fermeture quotidienne des deux sites, durant laquelle un seul technicien serait "de piquet", qui "doit donc être très réacti[f] afin de pouvoir se rendre au plus vite au lieu où le dépannage est requis" (courriel de l'employeur du 12 juin 2019 adressé à la Caisse, dossier Caisse, p. 46). Ceci est implicitement contesté par le recourant lorsqu'il affirme qu'il y aurait toujours plusieurs techniciens dans chaque magasin. Faute de preuves en ce sens, par exemple des témoignages d'autres employés, il n'est pas possible d'établir quelle est la version qui semble la plus vraisemblable. Même s'ils étaient effectivement plusieurs collaborateurs dans chaque magasin, il n'en demeure pas moins qu'en cas de maladie ou d'empêchement de l'un d'eux, l'intéressé pourrait se retrouver seul dans le centre de E._____ alors qu'une urgence pourrait survenir dans celui de D._____ ou inversement. Par conséquent, en ne disposant pas du permis de conduire, il ne serait pas en mesure d'intervenir aussi rapidement que les autres techniciens, ce qui peut s'avérer être un réel problème pour les mêmes raisons citées plus haut (cf. consid. 4.2.2).

E. 4.2.5

Au demeurant, le recourant fait valoir que son chef direct lui aurait assuré que le retrait de son permis de conduire n'aurait aucune conséquence sur les rapports de travail, puisqu'il ne

s'agissait pas d'un prérequis au poste. Ces propos ne sont corroborés par aucune preuve écrite, de sorte que leur véracité n'est pas établie au degré de la vraisemblance prépondérante. Dans l'éventualité où ces déclarations s'étaient avérées, le recourant devait bien se rendre compte que son chef direct ne disposait certainement pas du pouvoir de décision unilatéral concernant la continuation de ses rapports de travail. Cela d'autant plus que les adaptations à effectuer couvrent une très longue durée et avaient une incidence sur tous les autres techniciens de maintenance, ce qu'il ne saurait ignorer.

E. 4.2.6

Partant, en dépit de l'absence de document signé par le recourant attestant de la nécessité de disposer du permis de conduire, il faut retenir que les circonstances du cas particulier démontrent qu'il exerçait une fonction qui comportait des déplacements en véhicule de service, lesquels ne pouvaient être planifiés et devaient parfois se faire dans l'urgence. Il s'ensuit que le retrait du permis de conduire d'une durée incompressible de 24 mois compromet fortement la bonne exécution de la fonction et implique que l'employeur s'adonne à une réorganisation interne dans une mesure qui ne saurait lui être imposée. A l'instar de l'autorité intimée, force est ainsi de constater qu'un retrait d'une durée très inférieure à 24 mois, aurait, semble-t-il, permis au recourant de conserver son emploi, l'employeur ayant affirmé que la durée du retrait du permis de conduire avait été un élément décisif sur sa décision (lettre datée du 15 février 2019 de l'employeur adressée à l'assuré, dossier Caisse, p. 113). Il ne fait dès lors aucun doute que le comportement adopté par l'assuré, qui est à l'origine de son licenciement, aurait pu être évité s'il avait fait preuve de la diligence requise comme si l'assurance- chômage n'existait pas, tout simplement en respectant les règles de la circulation routière.

E. 4.2.7

Au surplus, la commission d'une telle infraction a pu produire la rupture définitive du lien de confiance entre la société et le recourant, si bien que la continuation des rapports de travail ne pouvait être envisagée du point de vue de l'employeur. En agissant de la sorte, le recourant n'a pas pris les mesures adéquates pour prévenir la survenance d'un dommage et a lésé l'employeur dans ses intérêts légitimes. Il existait ainsi des motifs suffisants qui justifiaient que celui-ci dissolve les rapports de travail afin de préserver les intérêts de la société, ne serait-ce que sur le plan économique.

E. 4.3

Au vu de l'ensemble des éléments susmentionnés, l'argument soulevé par le recourant selon lequel le retrait de permis ne serait qu'un prétexte afin de dissimuler le véritable motif de licenciement, soit son incapacité de travail qui a duré six mois, n'est pas pertinent, dans la mesure où le retrait de son permis de conduire, suffit, à lui seul, à lui imputer la perte fautive de son emploi. Par ailleurs, le fait que cette infraction a eu lieu en dehors de ses heures de travail n'a aucune incidence sur les motifs permettant de retenir un chômage fautif, au regard de la jurisprudence précitée (cf. consid. 2.2.).

Tribunal cantonal TC Page 10 de 12

E. 4.4

Dans ces circonstances, et comme il a été dit, en commettant un excès de vitesse d'une lourde gravité ou d'une gravité moindre mais à la suite de nombreuses infractions à la circulation routière, le recourant a pris le risque non seulement de subir un retrait de permis

pendant une longue durée, mais également de perdre son emploi. Par son comportement, il a donc bel et bien donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail et a causé par dol éventuel la perte de son emploi. C'est cette responsabilité qu'il doit désormais assumer en participant de manière appropriée à la réparation du dommage occasionné sous la forme d'une suspension de son droit à l'indemnité pour chômage fautif. Par conséquent, l'autorité intimée était en droit de prononcer une telle mesure en application des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI.

E. 5

Reste encore à examiner la gravité de la faute commise et la durée de la suspension.

E. 5.1

Conformément à l'art. 30 al. 3, 3ème phr. LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. 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). Selon l'al. 4 de cette même disposition, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est donc fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêts TF 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1; 8C_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.1 et les références citées).

E. 5.2

Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et de l'art. 44 al. 1 let. a OACI exposés ci-dessus. Quand bien même ce motif de suspension ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est ce type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (arrêt TF C 73/99 du 1er octobre 1999 consid. 2a). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte 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). On précisera enfin que, dans ses directives au moyen desquelles le SECO a édicté une échelle des suspensions à l'intention des caisses de chômage, aucun barème spécifique n'est 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 (cf. Bulletin LACI IC, D75 ch. 1.B).

Tribunal cantonal TC Page 11 de 12

E. 5.3

En l'occurrence, la Caisse a considéré, dans sa décision initiale du 23 avril 2019, que l'assuré avait commis une faute grave et avait fixé à 31 jours la durée de la suspension.

E. 5.3.1

Dans sa décision sur opposition du 13 juin 2019, la Caisse a requalifié la faute de moyenne, au vu des explications apportées par l'assuré au stade de l'opposition et a ramené la suspension à 21 jours. Malgré qu'elle ait considéré que la perte de l'emploi restait fautive,

elle a tenu compte du fait que le licenciement était intervenu non pas pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, mais dans le respect du délai de résiliation ordinaire, après l'échéance du délai de protection contre le licenciement en temps inopportun. De même, elle a pris en compte les lourdes conséquences du retrait dans sa vie professionnelle et privée ainsi que du fait qu'il semblait donner satisfaction à son employeur. Au demeurant, l'assuré n'étant pas un chauffeur professionnel, elle a tenu compte du fait que le retrait de son permis de conduire ne le priverait pas de toute possibilité d'emploi. En ce qui concerne la durée de la suspension, la Caisse explique l'avoir fixée selon la méthode prescrite par le SECO, à savoir en partant du milieu de la fourchette, soit 23 jours pour une faute de gravité moyenne et en tenant compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (cf. Bulletin LACI IC, D77). Elle a donc fixé la durée de la suspension à 21 jours, soit une durée légèrement inférieure à la durée médiane de l'art. 45 al. 3 let. b OACI. Cette appréciation échappe à la critique.

E. 5.3.2

Eu égard au degré de gravité de la faute commise et à l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, l'autorité intimée n'a commis aucun excès ou abus de son pouvoir d'appréciation. Contrairement à ce qu'invoque le recourant, les solutions qu'il a proposées à son employeur afin de maintenir son poste ne suffisent pas à qualifier sa faute de légère. Même si la suspension peut être ressentie comme sévère aux yeux de l'intéressé, elle n'est nullement disproportionnée. On précisera encore que la durée de la suspension fixée dans le cas d'espèce est inférieure au nombre de jours de suspension généralement retenu par la jurisprudence s'agissant de conducteurs professionnels ayant perdu leur emploi après avoir enfreint le code de la route (cf. arrêts TF 8C_751/2015 du 9 février 2016 in DTA 2016 p. 58 ss [39 jours de suspension], du 8C_370/2014 du 11 juin 2015 [35 jours suspension] et C 221/01 du 7 novembre 2001 in DTA 2002 p. 121 ss [31 jours de suspension]). Or, ceci se justifie compte tenu du fait que le recourant n'exerçait pas le métier de chauffeur professionnel mais pratiquait une fonction qui comportait néanmoins des déplacements en véhicule de service. Ainsi, sous l'angle de la quotité de la suspension, la Cour n'a pas non plus de raisons de s'écarter de l'appréciation de la Caisse en réduisant la durée de la suspension.

E. 6

Au vu de ce qui précède, le recours du 16 août 2019, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition du 13 juin 2019 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. Vu le sort du recours, il n'est par ailleurs pas alloué de dépens.

Tribunal cantonal TC Page 12 de 12 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens. 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 20 mai 2020/tch Le Président :
La Greffière :

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