

VD_FINDINFO ACH 26/15 - 53/2015 vom 26. März 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-03-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_ACH_26_15_-_53_2015

FR: VD_FINDINFO ACH 26/15 - 53/2015 du 26 mars 2015

IT: VD_FINDINFO ACH 26/15 - 53/2015 del 26 marzo 2015

Regeste

AC, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ, FAUTE DE GRAVITÉ MOYENNE | 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 3 LACI, 44 al. 1 let. a OACI, 45 al. 3 OACI

Erwägungen

E. 3

a) En l'espèce, Q. _____ a exposé avoir licencié le recourant en raison d'un travail insatisfaisant fourni par celui-ci en dépit des avertissements signifiés. Il a produit en ce sens une lettre d'avertissement datée du 15 janvier 2014 dont il résulte une liste de consignes concrètes que cet employeur demandait au recourant d'appliquer dorénavant dans l'exécution de son travail comme vendeur au sein du magasin F. _____. Or, malgré les mises en garde et jusqu'à la fin du mois de juillet 2014, il n'a pas été constaté d'amélioration dans le travail de l'assuré. Dans ces circonstances, Q. _____ a résilié le contrat de travail par écrit le 30 juillet 2014 pour le terme du délai légal de congé de deux mois, date reportée finalement d'un mois, soit au 30 octobre 2014, en raison d'une période de protection (cas de maladie du recourant en août 2014 ; cf. art. 335c al. 1 et 336c al. 1 let. b CO [code des obligations du 30 mars 1911, RS 220]). Dans la décision attaquée, l'intimée reproche au recourant un manque de diligence dans le respect des consignes données et de professionnalisme en n'ayant pas sollicité en temps utile des explications de la part de Q. _____ sur les points qui lui étaient reprochés et que l'assuré ne comprenait pas. La caisse retient que le licenciement intervenu plus de six mois après l'avertissement écrit de janvier 2014 est imputable à faute au recourant, l'employeur précité constatant le 30 juillet 2014 que le recourant faisait « toujours autant d'erreurs » et ne respectait « pas les consignes » malgré l'opportunité qui lui avait été donnée de s'améliorer suite à l'avertissement en question. Le recourant conteste les motifs invoqués par Q. _____ à la base de son licenciement. Il soutient avoir toujours respecté les instructions de l'employeur notamment par le contrôle des dates des boissons, par l'utilisation correcte de l'élévateur, par le rangement systématique des palettes à leur emplacement ainsi qu'en effectuant la facturation comme demandé ; le recourant reporte sur son supérieur direct la responsabilité du non-respect des consignes reçues et de ses erreurs ainsi que le fait d'avoir été contraint d'attendre son licenciement à fin juillet 2014 pour solliciter des explications sur les éléments qui lui étaient reprochés. Il a exposé à l'intimée n'avoir jamais reçu aucun avertissement par oral excepté celui injustifié, signifié par écrit en janvier 2014. b) Force est en premier lieu de constater que l'allégation du recourant selon laquelle son comportement n'aurait jamais fait l'objet d'avertissements oraux avant son licenciement à fin juillet 2014 ne peut être suivie. Comme l'intimée le relève à raison dans sa décision, il ressort de la teneur même de l'avertissement écrit de janvier 2014 que celui-ci a été précédé par un

entretien du 19 décembre 2013 entre l'assuré et son supérieur direct lors duquel ce dernier a fait part oralement des reproches qu'il a par la suite confirmés par écrit au recourant. S'agissant des griefs élevés par le recourant à l'encontre de son ancien chef chez F. _____, ils n'apparaissent pas suffisamment objectifs pour permettre d'apprécier, voire d'excuser le cas échéant, le comportement du recourant en lien avec le non-respect des consignes précises données et les erreurs commises; les éléments de preuve du recourant ne sont pas pertinents dès lors qu'ils ont trait pour la majorité à des témoignages d'anciens employés de magasins libre-service « hard-discount » situés en France et n'ont donc aucune utilité pour traiter du cas particulier. D'autre part, les photographies commentées et le document « Journal Soldes » du mois de septembre 2014 également produits ne sont pas de nature à étayer les manquements et/ou erreurs de la part de son supérieur dont se prévaut le recourant en lien avec son licenciement. Les allégations du recourant apparaissent d'autant moins crédibles qu'il ressort de son dossier qu'il a déjà connu par le passé le même type de situation que celle qui nous occupe, soit lors de son licenciement de son poste de vendeur chez Z. _____ SA au 30 septembre 2012 ; congédié après plusieurs avertissements écrits en relation avec son comportement à sa place de travail, V. _____ en avait contesté le bien-fondé devant l'intimée, arguant avoir été victime de mobbing de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Pareille situation s'est de surcroît à nouveau produite ultérieurement au cas qui nous occupe ; à peine plus de deux mois après son engagement comme vendeur à temps partiel à la mi-novembre 2014, la société A. _____ Suisse SA s'est vue contrainte de mettre un terme à sa collaboration avec l'assuré en raison du non-respect par ce dernier des consignes de sécurité, d'un travail exercé avec lenteur et désintérêt ainsi que de trois plaintes de clients du magasin. Or, le recourant a contesté une nouvelle fois la véracité des manquements et des reproches à la base de son congédiement. En définitive, le recourant échoue à démontrer au degré de vraisemblance prépondérante applicable avoir fait preuve de comportements évitables, en l'occurrence s'être montré diligent dans le respect des instructions précises communiquées oralement puis confirmées par écrit à la fin janvier 2014 et avoir agi professionnellement en sollicitant, le cas échéant en temps utile, les explications dont il avait besoin auprès de Q. _____. Il s'ensuit que c'est à juste titre que l'intimée a retenu que le recourant était responsable de son chômage, se trouvant sans travail par sa propre faute, et a prononcé une suspension sur la base des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI.

E. 4

La suspension étant bien fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de prononcer la quotité de la suspension. a) Selon l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). La durée de la suspension se mesure d'après le degré de gravité de la faute commise, non en fonction du dommage causé (cf. Bulletin LACI, n° D1). Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (Rubin, op. cit., ad art. 30 n. 110 p. 328 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_285/2011 du 22 août 2011, consid. 3.1) b) En

l'occurrence, l'intimée a retenu une faute moyenne en cas de perte de travail fautive. La qualification de la faute, eu égard aux considérations qui précèdent (cf. consid. 3 supra), ne prête pas le flanc à la critique. La suspension de 16 jours correspond au minimum de la durée légale de la suspension en cas de faute de gravité moyenne (cf. art. 45 al. 3 let. b OACI), de sorte qu'elle doit être confirmée. L'intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation ni contrevenu au principe de la proportionnalité en suspendant l'assuré pendant 16 jours dans son droit à l'indemnité de chômage à compter du 3 novembre 2014.

E. 5

En définitive, le recours, mal fondé doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition litigieuse. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant – au demeurant non assisté des services d'un mandataire professionnel pour la défense de ses intérêts – n'obtient pas gain de cause (cf. art. 61 let. g LPGA a contrario ; art. 55 al. 1 LPA-VD). Par ces motifs, le juge unique prononce : I. Le recours déposé le 11 février 2015 par V. _____ est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 9 février 2015 par la Caisse cantonale de chômage Division juridique est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Le juge unique : Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ V. _____, ■ Caisse cantonale de chômage Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral, RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Le greffier :

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