

VD_FINDINFO Arrêt / 2011 / 1181 vom 11. Januar 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-01-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2011__1181

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2011 / 1181 du 11 janvier 2012

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2011 / 1181 del 11 gennaio 2012

Regeste

LOI SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ | 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. a OACI

Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour des assurances sociales 11.01.2012 Arrêt / 2011 / 1181

LOI SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ | 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. a OACI

TRIBUNAL CANTONAL ACH 103/11 - 9/2012 ZQ11.033274 COUR DES ASSURANCES SOCIALES _____ Arrêt

du 11 janvier 2012 _____ Présidence de _____ Mme Di Ferro Demierre, juge unique Greffier : M. _____ Tissot ***** Cause pendante entre : Z. _____, à Lausanne, recourant, représenté par AXA-ARAG, protection juridique, et Caisse de chômage B. _____, à Lausanne. _____ Art. 30 al. 1 let. a LACI; 44 al. 1 let. a OACI E n f a i t : A. Z. _____ (ci-après: l'assuré ou le recourant) s'est inscrit le 21 mars 2011 à l'assurance-chômage et en a revendiqué les prestations à dater du 1^{er} avril 2011. Dans sa demande, il indiquait avoir travaillé du 15 mai 2006 au 31 mars 2011 pour K. _____ SA en tant que représentant. Il indiquait, s'agissant de la résiliation des rapports de travail, le motif "économique + géographique". Dans l'attestation de l'employeur du 31 mars 2011, K. _____ SA a mentionné comme motif de résiliation du contrat de travail de l'assuré une "inadéquation géographique avec sa fonction". Joints à l'attestation, la copie de la lettre de licenciement du 27 janvier 2011 ne contenait pas plus de précisions sur les motifs du licenciement et le contrat d'engagement du 20 décembre 2007 indiquait uniquement Genève en tant que lieu de travail, les dispositions particulières ne faisant pas mention d'une obligation de domicile. Quant aux motifs de son licenciement, l'assuré a exposé le 18 avril 2011 à la Caisse de chômage B. _____ (ci-après: la Caisse) que : " Pour faire face à quelques restructurations survenues depuis 1 année, le poste de représentant pour le secteur de Genève que j'occupais auprès de la société K. _____ SA nécessitait une présence sur place et une forte implication dans la vie professionnelle et sociale genevoise. Lors d'un entretien avec la Direction en octobre 2010, il m'a été proposé de créer un nouveau poste plus conforme à mes aptitudes, en janvier 2011 le budget pour celui-ci n'a malheureusement pas été accepté. Dès lors, mon lieu d'habitation et mes centres d'intérêt, entièrement lausannois, ont motivés mes anciens employeurs à me licencier. " Le 18 avril 2011, K. _____ SA a confirmé à la Caisse avoir résilié le contrat de l'assuré au motif d'une "inadéquation géographique" et, à titre de précision, lui a transmis plusieurs documents, notamment: - le contrat de travail du 3 mai 2006, passé avec l'assuré, et dans

lequel l'employeur avait précisé "nous souhaitons que le domicile de l'employé se situe à proximité de la région visitée". - une lettre d'avertissement du 29 juin 2010 dans laquelle l'employeur écrivait notamment: "(...) Pour faire suite à vos entretiens des 12 février & 24 juin 2010, avec Messieurs S. _____ et N. _____, concernant votre manque d'implication professionnelle et de collaboration, nous vous rappelons que nous ne pouvons en aucun cas accepter qu'une telle situation se prolonge. Par conséquent, nous attendons de votre part, avec effet immédiat, que: - vous effectuiez davantage de visites chez les clients - que vous approfondissiez vos contacts avec vos clients, par ex. par des repas - vous collaboriez, avec un esprit d'initiative et de motivation, aux animations du magasin et avec vos collègues de Genève - vous sollicitiez davantage les services commerciaux de [...] - vous établissiez dans les délais fixés des rapports hebdomadaires et preniez régulièrement contact avec votre supérieur direct, M. S. _____ - vos fiches d'absences soient remises à votre supérieur dans les délais demandés - vous preniez rapidement contact avec les clients lorsque vous êtes informé d'une situation qui nécessite un suivi - impliquiez à respecter les objectifs concernant les chiffres d'affaires. " - un courrier du 26 août 2010 adressé à l'employeur par l'assuré, qui déclarait contester la "majorité du contenu" de la lettre d'avertissement et proposait une rencontre. - un courrier du 9 septembre 2010 par lequel l'employeur se référait à un entretien du 7 septembre 2010 et maintenait l'entier de son courrier d'avertissement. Il écrivait aussi : " nous relevons également que nous sommes arrivés mutuellement à la conclusion que vos centres d'intérêt et votre lieu d'habitation éloigné pénalisent votre présence à Genève, les contacts avec la clientèle et vous exposent à des critiques. Ce point avait déjà été évoqué lors de votre engagement et nous vous avons alors exprimé notre souhait que vous déménagiez à Genève afin d'être proche de votre clientèle ". - un échange de courriels d'avril 2011, dans lequel l'employeur, à la demande de l'assuré, lui apportait un complément d'information sur les motifs de son licenciement, précisant que : "(...) le poste de représentant auprès de nos petits et moyens clients à Genève nécessite une présence sur place et une forte implication dans la vie professionnelle et sociale genevoise. Nous vous l'avions indiqué comme étant une condition lors de votre engagement et lors de plusieurs entretiens qui s'en sont suivis, sans succès. Comme nous le craignons, votre lieu d'habitation et vos centres d'intérêt, entièrement lausannois, ne vous ont pas permis de créer tous les liens nécessaires avec la clientèle. ". Par décision du 9 mai 2011, la Caisse a considéré que l'assuré avait perdu son emploi de manière fautive et elle a décidé de suspendre pour 16 jours son droit à l'indemnité. Le 6 juin 2011, l'assuré, par le biais de son assurance protection-juridique, a fait opposition à la décision de la Caisse. Il faisait valoir que l'exigence de domicile ne figurait plus dans son contrat de travail et qu'il lui avait même été confirmé oralement en 2008-2009 que la question n'avait plus d'importance. C'était seulement en septembre 2010 que ce point avait de nouveau été évoqué. En outre, en novembre 2010, il avait averti son employeur qu'il n'avait pas trouvé de logement à Genève, mais on lui avait alors évoqué la possibilité d'occuper un poste à créer pour le canton de Vaud. L'assuré relevait que, de son entretien de licenciement, il était ressorti que le nouveau poste dans le canton de Vaud ne serait pas créé et que le licenciement avait été prononcé parce que son employeur doutait de la motivation de l'assuré à poursuivre son activité. L'assuré faisait aussi valoir qu'il avait recherché un appartement en région genevoise, lorsque l'employeur l'avait évoqué, soit au début de son engagement, puis en septembre 2010, mais que la pénurie ne lui avait pas permis d'en trouver un à un loyer accessible. Il posait la question de l'admissibilité de l'exigence d'un domicile déterminé, pour un travail sans service d'urgence ou de piquet. Il relevait avoir

travaillé plusieurs années sans problèmes particuliers en étant domicilié hors du Canton de Genève et ajoutait qu'un déménagement lui causait aussi un problème familial, sa compagne ayant des enfants en âge scolaire. Par courrier du 22 juin 2011, K. _____ SA a encore précisé à la Caisse que : " (...) le 1er contrat établi pour M. Z. _____ spécifiait: "Nous souhaitons que le domicile de l'employé se situe à proximité de la région visitée". En décembre 2007, nous avons refait des nouveaux contrats pour tout le personnel de notre groupe et nous avons oublié de spécifier, à nouveau, cette demande sur celui de M. Z. _____. Néanmoins, la question avait toujours son importance et lui a été rappelée régulièrement oralement. L'affirmation disant que "M. P. _____ a confirmé à M. Z. _____ en 2008/2009 que cette question n'avait plus son importance" est totalement fantaisiste et ne correspond pas à la réalité. Il est donc faux de prétendre que nous ne présentions plus d'exigences par rapport à son domicile. Devant le manque de réaction, suite à nos nombreuses injonctions orales, son responsable est devenu plus formel et a confirmé les différents entretiens, notamment ceux des 12 février et 24 juin 2010, par la lettre d'avertissement du 29 juin, avec pour objectif de faire enfin "réagir" M. Z. _____. Il a certes contesté cet avertissement, mais nous avons maintenu notre position par écrit en date du 09 septembre 2010, après entretien avec M. Z. _____. Le principal reproche à l'encontre de M. Z. _____ étant son manque d'implication sur le marché genevois, nous avons cherché pendant plusieurs mois un poste à lui proposer dans la région lausannoise et le canton de Vaud. Hélas, la marche de nos affaires et notre organisation actuelle ne nous ont pas permis de trouver une solution. Le salaire dès l'engagement de M. Z. _____, ainsi que les conditions annexes (voitures à disposition, participation aux frais de repas, etc.) tenaient compte d'un domicile à Genève et étaient comparables à ses collègues genevois. " Par décision du 6 juillet 2010, la Caisse a rejeté l'opposition, confirmant la décision contestée et la sanction prononcée de 16 jours de suspension. Après avoir rappelé les motifs invoqués par l'assuré dans son opposition, la Caisse reprenait à l'appui de sa décision les explications fournies par l'employeur dans son courrier du 22 juin 2011. B. Par acte du 6 septembre 2011, Z. _____ recourt contre la décision sur opposition, concluant à son annulation, à la renonciation à tout prononcé de suspension à son encontre, et à l'allocation de dépens. Sur le principe, le recourant fait tout d'abord valoir qu'il était abusif pour l'employeur d'exiger de lui un déménagement qui n'était pas justifié par des impératifs professionnels. Ensuite, il estime que son absence de prise de domicile à Genève n'était quoiqu'il en soit pas fautive puisque lui-même avait tenté de trouver à se loger sans succès, du moins lorsque cette demande avait été présentée par son employeur. Le recourant expose encore qu'il a été victime d'une restructuration, puisque son remplaçant n'est pas non plus domicilié à Genève et était un collègue du nouveau chef d'agence. Enfin, le recourant fait valoir que les faits ne sont quoiqu'il en soit pas clairs s'agissant de l'exigence d'un domicile à Genève et de l'abandon de cette exigence par l'employeur. Il souligne à ce propos que le contrat ne portait plus mention d'un déménagement, pas plus que l'avertissement reçu en juin 2010, de sorte que c'est uniquement en septembre 2010 que la question du domicile avait été à nouveau évoquée. En outre, selon le recourant, le fait qu'une solution ait été cherchée pour l'employer dans le canton de Vaud montrait bien que son comportement au travail n'était en définitive pas en cause. Finalement, il considère que la décision de la Caisse ne s'est basée que sur les seules affirmations de l'employeur, sans qu'elles soient confirmées par des indices ou des preuves, cela en contradiction avec la jurisprudence applicable au prononcé de suspensions. Par réponse du 15 septembre 2011, la Caisse déclare s'en remettre à jugement, concluant néanmoins au rejet du recours et à la

confirmation de la décision attaquée. E n d r o i t : 1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage, sous réserve de dérogations expresses (art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 LPGA). Le tribunal des assurances compétent est celui du canton de domicile de l'assuré ou d'une autre partie au moment du dépôt du recours (art. 58 al. 1 LPGA). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA). b) La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD) et prévoit à cet égard la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., de sorte que la cause est de la compétence d'un juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). c) En l'espèce, le recours a été interjeté en temps utile compte tenu des fêtes (art. 38 al. 4 let. b LPGA), auprès du tribunal compétent et il satisfait aux autres conditions de forme (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il est recevable. 2. a) A teneur de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. 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 (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]). Un comportement non fautif, mais simplement évitable peut être à l'origine d'une sanction. Cela signifie que même hors des cas de violation des obligations contractuelles, l'assuré encourt une sanction lorsqu'il aurait pu éviter un comportement donné en faisant preuve de la diligence voulue (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Schulthess, 2006, p. 432 et les jurisprudences citées). La validité d'une sanction est également indépendante du fait que le congé découle ou non d'une attitude incorrecte ou blâmable du travailleur. Une telle attitude ne constitue du reste pas forcément une violation des obligations contractuelles (Rubin, op. cit., p. 434). Il reste que, selon l'art. 20 let. b et c de la Convention no 168 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 (RS 0.822.726.8), pour justifier une suspension, le comportement reproché à l'assuré doit être volontaire, sachant qu'un dol éventuel doit être admis lorsque la personne concernée pouvait et devait prévoir que son comportement allait amener l'employeur à résilier le contrat (cf. TF C 277/06 du 3 avril 2001, consid. 2; C 230/01 du 13 février 2003, consid. 1; cf. aussi ATF 124 V 234, consid. 3c). b) Une faute au sens de l'assurance-chômage ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible ; elle est réalisée dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TF C 218/00 du 30 novembre 2000; DTA 1982 No 4; arrêt du Tribunal administratif PS.2007.0085 du 14 janvier 2008, consid. 2). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire (ATF 112 V 242, consid. 1; TF 8C_660/2009 du 18 mars 2010, consid. 3). Conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage, l'assuré doit s'efforcer de faire tout ce qui est en son

pouvoir pour réduire le dommage ou éviter la réalisation du risque assuré (arrêt du tribunal administratif PS.2006.0263 du 12 mars 2007, consid. 2a/bb; DTA 1981 No 29). Toutefois, l'incapacité du travailleur à accomplir son travail conformément à ce qui a été convenu n'entraîne une suspension du droit à l'indemnité de chômage que dans des cas précis. C'est ainsi qu'une suspension du droit à l'indemnité ne se justifie, en cas de résiliation du contrat, que si l'employé a fait preuve de mauvaise volonté, de mauvaise foi ou d'un manque de rendement fautif (TF C 218/05 du 10 juillet 2006, consid. 3; Rubin, op. cit., p. 433). Dans ce cas de figure, le licenciement trouve son origine dans une faute de l'assuré, ce qui justifie une sanction. Dans les autres cas, l'assuré n'a commis aucune faute et ne peut dès lors être sanctionné (Rubin, op. cit., p. 433). Le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après: Seco) déclare dans sa Circulaire de janvier 2007 relative à l'indemnité chômage (ci-après: IC 2007) que la suspension du droit à l'indemnité a pour but de faire participer d'une manière appropriée l'assuré au dommage qu'il a causé à l'assurance par son comportement fautif. Elle a en outre pour but d'exercer une certaine pression sur l'assuré afin qu'il remplisse ses obligations. La durée de la suspension se mesure d'après le degré de gravité de la faute commise et non en fonction du dommage causé (IC 2007, D1). 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 (ATF 112 V 242, consid. 1; TF 8C_660/2009 du 18 mars 2010, consid. 3). Une faute n'est pas établie au degré requis lorsque, en cas de rupture d'un contrat de travail, les indications de l'employeur manquent de crédibilité. De même, il convient de se fonder tant sur les déclarations de l'employeur que sur celles du travailleur pour déterminer si le chômage est fautif. Il ne faut pas donner systématiquement la préférence aux déclarations de l'employeur. Des motifs vagues de congé, qu'aucune preuve ni indice ne viennent étayer, ne permettent pas de conclure à une faute de comportement du travailleur qui tombe au chômage. Dans les cas où la faute ne peut être établie clairement, il faut plutôt avertir que sanctionner (Rubin, op. cit., p. 374). 3. En l'espèce, le recourant met en cause la décision de la Caisse sous quatre aspects, soit le caractère abusif pour l'employeur de l'exigence d'une domiciliation dans la région genevoise, le fait que l'absence d'une telle domiciliation puisse être imputée en tant que faute de l'assuré, l'existence d'un autre motif de licenciement sous forme d'une restructuration et enfin le caractère peu clair des faits, qui ne permettrait pas le prononcé d'une sanction. a) S'agissant de la faute de l'assuré et du caractère suffisamment établi des faits qui doivent mener à la prononciation d'une sanction, on doit constater que le contrat de travail initial du recourant, du 3 mai 2006, contenait une clause particulière qui indiquait un intérêt de l'employeur à ce que celui qui allait être son représentant soit domicilié à proximité de sa région de travail. Comme le relève toutefois le recourant, le contrat signé en 2007 ne portait plus cette disposition particulière. L'employeur donne des explications à ce sujet dans sa lettre du 22 juin 2011, puisqu'il expose que l'entreprise avait refait de nouveaux contrats en décembre 2007 pour l'entier du personnel du groupe et que la clause concernant le domicile avait simplement été omise. Cette problématique du domicile aurait néanmoins, selon l'employeur, continué à être évoquée oralement avec le recourant. Nonobstant ces explications, il reste que, si l'assuré avait conclu son contrat de travail en étant conscient que son employeur souhaitait qu'il soit domicilié en région genevoise, ce souhait n'avait pas été érigé en condition. Son importance pour l'employeur doit aussi être jugée à la lumière des éléments et indices objectifs figurant au dossier (puisque l'employeur

et employé ont sur ce point des versions différentes), soit en considérant : - l'absence au contrat initial d'une clause contraignante avec un délai imparti à l'assuré pour l'établissement de son domicile, - l'omission d'une telle clause dans le contrat de travail établi près d'une année après pour l'assuré, - l'absence d'un quelconque rappel formel de la part de l'employeur sur ce point durant quatre ans de relations de travail, - l'absence de cette exigence dans la lettre d'avertissement du 29 juin 2010, - la mention de la question du domicile comme facteur pénalisant la présence de l'assuré à Genève et ses contacts avec la clientèle, mais présentation d'exigence expresse de ce point de vue, - la perspective d'une réaffectation à un emploi dans le canton de Vaud. Au vu de ces éléments, on doit constater qu'en tout cas, avant septembre 2010, il n'existe pas d'élément au dossier qui puisse indiquer de manière claire, comme l'impose la jurisprudence, que l'assuré devait comprendre qu'il allait perdre son emploi à défaut de domiciliation à Genève. En particulier, on doit relever que l'employeur n'a jamais posé expressément ce changement de domicile comme étant une condition de la poursuite des relations contractuelles. Au contraire, c'est en définitive d'autres griefs qui ont été évoqués dans la lettre d'avertissement de juin 2010, avec en dernier lieu la mention d'objectifs en matière de chiffre d'affaire. L'employeur affirme que le domicile avait été évoqué dans les discussions intervenues durant le premier semestre 2010, mais il n'existe ni preuve, ni même un indice au dossier, qui permettent de retenir que cette exigence avait été communiquée clairement et, de nouveau, on doit constater que le contenu de la lettre d'avertissement indique plutôt le contraire. Dans cette mesure, jusque et y compris en août 2010, l'assuré était conscient de l'insatisfaction de l'employeur, mais les griefs ou exigences directs qui lui étaient présentés ne permettent pas de considérer comme clairement établie que la condition pour la poursuite des rapports de travail posée par son employeur était celle d'un changement de domicile. b) Par la suite, la question du domicile est cette fois expressément évoquée par l'employeur dans son courrier de septembre 2010. Cette question est toutefois soulevée plus de 4 ans après l'engagement de l'assuré, alors que son travail n'a apparemment pas été remis en cause jusqu'au début 2010. La question du domicile n'est en outre pas présentée par l'employeur comme une condition directe à la poursuite des relations de travail, mais comme un élément qui permettrait de répondre à une autre problématique, soit celle d'un "défaut d'implication sur le marché genevois" reproché à l'employé. Il est hors de doute que l'assuré a alors pris note des souhaits de son employeur, puisqu'il dit avoir cherché un logement dans la région genevoise. En revanche, il n'avait pas à considérer que cette seule question du domicile déterminerait la suite des relations de travail - et non la résolution des points relevés dans la lettre d'avertissement qui paraissent constituer les éléments d'une "implication sur le marché" mise en question par son employeur -. Le recourant pouvait d'autant moins le présumer que cette question n'avait à nouveau pas été présentée comme une exigence directe de l'employeur, qu'un point de la situation était prévu en novembre et que la question de l'attribution d'une région sur le canton de Vaud avait été évoquée. Quant à l'entretien intervenu en novembre, son contenu et ses résultats ne résultent pas clairement du dossier. Le recourant dit y avoir été félicité pour les efforts entrepris. L'employeur pour sa part n'indique pas qu'à cette occasion l'exigence d'une prise de domicile à Genève aurait été renouvelée, ni de manière à ce que cette condition soit ajoutée au contrat de travail, ni même de manière plus informelle, mais de sorte à ce que l'employé ait été avisé qu'il serait mis un terme à ses relations de travail, nonobstant les efforts ou résultats obtenus, s'il ne déménageait pas. S'agissant de la création d'un nouveau poste sur territoire vaudois, elle est confirmée par les deux parties au contrat de travail. La divergence intervient là du fait que, pour le recourant, cette hypothèse

indiquait que la question d'un domicile à Genève pouvait ne plus être d'actualité, alors que l'employeur semble avoir considéré cette création de poste comme la dernière opportunité offerte à son salarié avant de procéder à son licenciement. Comme vu précédemment, le dossier ne permet pas d'établir si l'employeur a fait connaître de manière claire ses intentions au recourant et si donc, ce dernier avait pu reconnaître chez son employeur l'intention, à défaut de création du poste envisagé, de se départir du contrat sans nouvelle discussion. Dans cette mesure, la question reste de savoir si le recourant savait qu'à défaut d'un déménagement début 2011 au plus tard il allait perdre son emploi, ou même, simplement et tout d'abord, qu'un changement de domicile était la condition "sine qua non" pour lui permettre de donner satisfaction à l'employeur et de solutionner la situation. Contrairement à ce que retient la Caisse, l'on ne peut ainsi reprocher au recourant d'avoir fauté pour n'avoir pas donné satisfaction à son employeur en déménageant, alors même que ce dernier n'a en définitive jamais clairement énoncé cette exigence comme conditionnant la conclusion, puis la poursuite des rapports de travail. La lettre du 22 juin 2011 de l'employeur est à cet égard symptomatique puisqu'il y évoque à nouveau, non pas le domicile de son employé, mais un manque d'implication sur le marché genevois comme étant le motif du licenciement. Quant à ce dernier grief, s'il est énoncé de manière constante par l'employeur, ni ce dernier, ni la Caisse n'expliquent en quoi il y aurait là une mauvaise volonté, une mauvaise foi ou non seulement un manque de rendement, mais un manque de rendement fautif du recourant, qui aurait amené le licenciement et justifierait une sanction. Au vu de ce qui précède, il convient d'annuler la décision attaquée, dès lors que le dossier ne permet pas d'établir avec la clarté nécessaire une faute causale et intentionnelle - à tout le moins en tant que dol éventuel - quant à la perte de son emploi par l'assuré. c) Pour le surplus, il n'y a pas lieu d'examiner si le recourant a été "victime" d'une restructuration, consistant en son remplacement par un collègue du nouveau chef de l'agence de Genève. De même, la question peut rester ouverte de savoir si, dans le cas d'espèce, l'employeur était en droit d'exiger du recourant qu'il change de domicile, notamment au vu du type d'emploi en cause, si ce changement pouvait lui être imposé dans le cadre de son obligation de réduire son dommage, ou si au contraire les exigences de l'employeur étaient abusives (cf. Bernhard Pulver, Die Verbindlichkeit staatlicher Schutzpflichten - am Beispiel des Arbeitsrechts, in PJA 2005 413, p. 419, ad note 63). 4. Il n'y a pas lieu de percevoir un émolument judiciaire, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA). Obtenant gain de cause avec l'assistance de son assurance protection juridique, le recourant a droit à des dépens qui, au vu de l'ampleur de la procédure, doivent être arrêtés à 1'000 fr. (art. 61 let. g LPGA, 55 al. 1 LPA-VD). Par ces motifs, le juge unique prononce : I. Le recours est admis. II. La décision sur opposition prise le 6 juillet 2011 par la Caisse de chômage B. _____ est annulée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. IV. Caisse de chômage B. _____ versera à Z. _____ la somme de 1'000 fr (mille francs) à titre de dépens. La juge unique : Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ AXA-ARAG protection juridique (pour Z. _____), ■ Caisse de chômage B. _____, - 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.