

VD_FINDINFO Arrêt / 2014 / 333 vom 10. Juni 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-06-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2014__333

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2014 / 333 du 10 juin 2014

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2014 / 333 del 10 giugno 2014

Regeste

CHÔMAGE, INDEMNITÉ DE CHÔMAGE, COMPORTEMENT, FAUTE DE GRAVITÉ MOYENNE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ | 336 al. 1 let. a CO, 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 3 LACI, 44 al. 1 let. a OACI

Erwägungen

E. 25

janvier 2013, S. _____ s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement de P. _____, sollicitant des indemnités de chômage depuis ce jour. Selon l'attestation d'employeur du 4 février 2013, l'assuré a été licencié le 13 septembre 2012 pour le 31 décembre 2012, date jusqu'à laquelle son salaire a été versé. La lettre de congé était jointe. Invité à répondre à diverses questions destinées à déterminer la responsabilité de l'assuré dans la perte de son emploi, l'employeur s'est contenté de faire parvenir la lettre de licenciement initiale du 13 septembre 2012, ainsi que celle en précisant les motifs, du 1^{er} octobre 2012. Il ajoutait que l'assuré avait contesté son congé devant le Tribunal d'arrondissement de [...]. Le 12 mars 2013, la Caisse cantonale de chômage (agence de Lausanne) a demandé à l'assuré de s'expliquer sur les raisons ayant conduit son ancien employeur à le licencier. Répondant par lettre du 13 mars 2013, l'assuré se plaignait du fait que ses supérieurs hiérarchiques n'avaient tenu aucun compte de ses compétences professionnelles, attestées par plusieurs années d'expérience et l'obtention de diplômes. Soucieux d'actualiser ses connaissances professionnelles, il faisait encore valoir que son supérieur direct, sensiblement plus jeune que lui, n'entendait rien à son activité et tenait des propos médisants, que le secret professionnel auquel il affirmait être tenu lui interdisait toutefois de rapporter. Il a enfin indiqué avoir accepté l'emploi au service de la commune de P. _____, en raison de la proximité de son domicile et des prestations sociales favorables. Par décision du 20 mars 2013, la Caisse cantonale de chômage a retenu une faute de gravité moyenne à l'encontre de l'assuré et l'a en conséquence suspendu dans son droit aux indemnités pendant seize jours indemnifiables à compter du 1^{er} janvier 2013, au motif qu'il portait une part de responsabilité dans la perte de son emploi. En date du 4 mai 2013, l'assuré s'est opposé à cette décision. Se prévalant d'une incohérence existant entre la lettre de licenciement du 1^{er} octobre 2012 et deux certificats intermédiaires de travail des 15 février 2011 et 13 septembre 2012, il a reproché à l'administration de n'avoir pas pris en compte ses arguments et d'avoir fait sien le point de vue de son ancien employeur. Les deux certificats produits décrivaient pour l'essentiel les activités déployées au service de la commune de P. _____ et relevaient la bonne qualité des prestations professionnelles fournies. Dans sa décision du 28 août 2013, la Division juridique de la Caisse cantonale de chômage a rejeté l'opposition formée par l'assuré. Elle a en substance considéré qu'il suffisait qu'un comportement général ait donné lieu à un licenciement pour qu'une faute au

sens du droit de l'assurance-chômage soit admise et ce, même si l'employeur s'était montré satisfait du travail effectué. Les qualités professionnelles n'entraient ainsi pas en ligne de compte pour apprécier le caractère fautif du chômage. En l'occurrence, compte tenu de la difficulté de l'assuré à travailler en équipe, l'assuré portait une part de responsabilité dans la perte de son emploi. Il s'ensuivait que la sanction prononcée à son endroit était justifiée, de sorte que la décision attaquée devait être confirmée. B. a) Par acte du 25 septembre 2013, S. _____ a déféré cette décision devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud. Concluant implicitement à son annulation, il a une nouvelle fois demandé que les deux certificats intermédiaires de travail (des 15 février 2011 et 13 septembre 2012), produits en annexe, soient confrontés avec la lettre de licenciement du 13 septembre 2012, également jointe. Il se référait plus particulièrement au certificat du 15 février 2011, lequel faisait état d'une bonne intégration dans l'équipe du service des eaux et d'un esprit de collaboration professionnel adéquat. Le 18 octobre 2013, l'autorité intimée a proposé le rejet du recours. S'appuyant sur l'avis d'un auteur, elle a répété qu'il suffisait que le comportement général d'un assuré ait donné lieu à son licenciement pour qu'un motif de sanction existe. Tel était le cas en l'espèce puisque c'était bien l'attitude de l'assuré au travail qui était à l'origine de sa perte d'emploi et non ses qualités professionnelles. Le 10 novembre 2013, le recourant a signalé qu'un mois avant son licenciement le chef de réseau eau et électricité avait donné son congé, le chef de service F. _____ ayant fait de même deux mois après son licenciement. Déclarant ne pas être en mesure de préciser les circonstances de ces événements, le recourant affirmait cependant qu'il lui était possible de les trouver si cela s'avérait important. b) Faisant suite à la requête du magistrat instructeur, la commune de P. _____ a communiqué, en date du 19 novembre 2013, l'intégralité du dossier administratif de S. _____. Au dossier personnel était joint le dossier constitué dans le cadre de la procédure judiciaire ayant opposé le recourant à son ancien employeur. Les parties ont eu la possibilité d'en consulter le contenu au greffe de la Cour de céans. Ayant fait usage de cette faculté, l'intimée a déclaré le 8 janvier 2014 qu'elle n'avait aucune détermination complémentaire à apporter et qu'elle maintenait par conséquent sa conclusion tendant au rejet du recours. Quant au recourant, il n'a pas réagi. 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 obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, sous réserve de dérogations expresses (art. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; 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 al. 1 LPGA) devant le tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA). En l'espèce, le recours a été formé en temps utile et dans le respect des formalités prévues par la loi (cf. art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable. b) La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]). La valeur litigieuse étant réputée inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Est en l'occurrence litigieux le point de savoir si l'intimée

était fondée à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de seize jours indemnifiables à compter du 1^{er} janvier 2013, au motif que son comportement aurait donné lieu à la résiliation du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. 3. a) Aux termes 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 OACI). 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, 2^e édition, Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 432, ch. 5.8.11.4.2 et la jurisprudence citée). 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 (p. ex. manque de respect envers les collègues; Rubin, op. cit., p. 434). Selon l'art. 20 let. b et c de la Convention n° 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 2007 consid. 2 et TFA 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 (TFA C 218/00 du 30 novembre 2000; TFA du 18 septembre 1981 in : DTA 1982 N° 4 p. 37; arrêt du Tribunal administratif du canton de Vaud 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. Tel peut être le cas aussi lorsque l'assuré présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 242 consid. 1; TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 ; 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 du canton de Vaud PS.2006.0263 du 12 mars 2007 consid. 2a/bb; cf. TFA du 20 mai 1981 in : DTA 1981 N° 29 p. 126). 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 (TFA 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). c) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables,

c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 125 V 193 consid. 2; 121 V 45 consid. 2a, 204 consid. 6b et la référence). Par ailleurs, 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 125 V 193 consid. 2; 122 V 157 consid. 1a; 121 V 204 consid. 6c et les références). 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 125 V 193 consid. 2; 117 V 261 consid. 3b et les références). 4. Dans le cas d'espèce, le comportement du recourant est clairement fautif et était évitable. L'intéressé posait problème quant à ses compétences relationnelles (sociales selon la motivation du licenciement) et ce non pas à l'égard d'un seul collègue ou supérieur (ce qui aurait rendu plus difficile la preuve de la faute) mais de plusieurs, ce qui tend à démontrer qu'il ne s'agissait pas d'un banal conflit de personnalités mais bien d'une attitude inadéquate récurrente de l'assuré dans ses relations avec son entourage professionnel. Le recourant produit deux certificats de travail à l'appui de son recours. Le premier est un certificat intermédiaire du 15 février 2011 faisant état d'une bonne intégration dans l'équipe du Service des eaux et d'un esprit de collaboration professionnel. Son contenu contredit certes les motifs de licenciement mais il a été rédigé à une date antérieure aux doléances des collaborateurs et à l'intervention de l'employeur. Autrement dit, il est probable que les difficultés relationnelles n'étaient pas encore « officielles ». Quant au second certificat, il ne se prononce pas sur les compétences relationnelles ou sociales du recourant, ce qui, dans le décodage d'un certificat de travail, signifie qu'elles ne répondaient pas aux attentes de l'employeur. Le certificat final est certes positif quant aux compétences techniques du recourant. Néanmoins, le seul constat d'un caractère difficile à l'origine du licenciement suffit à retenir un comportement fautif. A cela s'ajoute que le recourant ne démontre pas que les reproches formulés à son endroit s'agissant de son caractère et de ses compétences relationnelles étaient infondés. Il ne s'en est pas défendu auprès de son employeur et n'a pas procédé au-delà de la conciliation dans la procédure prud'homale. Quant aux départs subséquents de deux autres collaborateurs, le recourant n'en tire que des conclusions sibyllines et sans intérêt pour sa propre cause. Au demeurant, selon la jurisprudence rendue en relation avec l'art. 336 al. 1 let. a CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse ; RS 220), il est admis que le caractère difficile d'un employé a un lien avec le rapport de travail ou porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 consid. 2a ; 125 III 70 consid. 2c) de telle sorte que le congé n'est pas abusif. La jurisprudence plus récente en la matière considère que, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à celui-ci n'est pas abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.5 et les références), à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 précité consid. 2.2 et les références ; ATF 125 III 70 consid. 2c). En l'espèce, les extraits du dossier personnel du recourant auprès de son employeur corroborent tant le caractère difficile de l'intéressé que ses répercussions négatives sur le travail en équipe d'une part et, d'autre part, l'employeur a tenté de mettre

un terme à cette situation conflictuelle en instaurant une médiation de telle sorte que le congé ne paraît pas abusif. Ainsi, sous l'angle du droit du travail également, le comportement du recourant constituait un motif de résiliation du contrat de travail. La sanction est donc justifiée dans son principe. Subsiste la question de l'examen de la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. 5. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder en l'occurrence soixante jours (art.

E. 30

al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, et le juge ne peut intervenir qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 ; 123 V 150 consid. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a) ; de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c). b) Dans le cas présent, la quotité est adéquate. La caisse n'a pas commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en infligeant à la recourante une suspension de seize jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute moyenne. On ne voit pas du reste quelles circonstances pourraient amener à conclure à une faute de gravité légère. En particulier, le recourant a persisté à adopter un comportement inadéquat malgré les interventions officielles de son employeur et s'est désintéressé de la médiation mise en place par celui-ci. Il ne fait par ailleurs valoir aucune circonstance personnelle justifiant une réduction de la durée de la suspension. 6. a) Les considérants qui précèdent conduisent par conséquent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. b) La procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), il n'y a pas lieu de percevoir d'émolument judiciaire, ni d'allouer de dépens, le recourant, au demeurant non assisté, n'obtenant pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA et 55 LPA-VD). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 28 août 2013 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée. III. Il n'est pas perçu d'émolument judiciaire, ni alloué de dépens. La juge unique : Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ M. S. _____, ■ Caisse cantonale de chômage, Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie, 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.