

# VD\_FINDINFO Arrêt / 2021 / 615 vom 30. August 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-08-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Arr\\_t\\_\\_2021\\_\\_615](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2021__615)

FR: VD\_FINDINFO Arrêt / 2021 / 615 du 30 août 2021

IT: VD\_FINDINFO Arrêt / 2021 / 615 del 30 agosto 2021

## Regeste

AC, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ, GAIN INTERMÉDIAIRE, FAUTE GRAVE | 17 al. 1 LACI, 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 3 LACI, 44 al. 1 let. a OACI, 45 OACI

## Erwägungen

### E. 5

a) En l'espèce, l'intimée reproche au recourant d'avoir, par son comportement, entraîné la résiliation de l'emploi qu'il exerçait à titre de gain intermédiaire depuis son inscription au chômage en 2019. Il est constant que le recourant s'est inscrit au chômage en 2019, après la résiliation du contrat de travail passé en 2018 et la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur entraînant une réduction importante de son temps de travail. Il a ensuite perçu des indemnités de chômage compensatoires, conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire), après avoir subi une première suspension de son droit aux indemnités en raison d'un chômage causé par sa propre faute. Cela étant, l'obligation générale incombant aux assurés qui font appel à l'assurance chômage de mettre tout en œuvre pour diminuer le dommage implique notamment que l'assuré partiellement au chômage doit s'efforcer de conserver la part résiduelle de son emploi pour éviter un recours complet à l'assurance-chômage. Par conséquent, la perte d'un emploi à temps partiel exercé en tant que gain intermédiaire, comme dans le cas d'espèce, doit être traitée de la même manière que toute perte d'emploi. b) S'agissant des faits à l'origine du second licenciement, l'employeur a, dans un premier temps, évoqué une résiliation du contrat de travail d'un commun accord, avant d'indiquer que le comportement du recourant était à l'origine de cette résiliation. Le recourant fait valoir principalement qu'il a été contraint d'accepter la résiliation présentée par son employeur afin que celui-ci l'appuie dans ses recherches de nouvel emploi, respectivement il allègue que les motifs de comportement allégués par son employeur pour justifier la résiliation de son contrat sont infondés. Il y a lieu de constater en premier lieu que, si elle ne révèle pas de motif, la lettre de résiliation du 30 janvier 2020 montre que la volonté de résilier émanait effectivement de l'employeur et qu'elle aurait été donnée même sans acceptation par le recourant. Cette acceptation n'entraîne donc aucun préjudice supplémentaire pour l'assurance-chômage, dans la mesure où le délai de résiliation contractuel a été respecté. Il convient dès lors d'examiner le motif qui a conduit l'employeur à vouloir mettre fin au contrat de travail conclu en 2019. A ce propos, c'est en vain que l'assuré remet en question, dans le cadre du présent recours, les deux avertissements et la motivation du premier licenciement signifiés par son employeur. L'intimée a constaté, dans une précédente décision sur opposition, que le premier licenciement avait été donné en raison de prestations insuffisantes du recourant. Cette décision sur opposition a force de chose jugée, faute d'avoir été contestée par l'intéressé

dans le délai de recours. Au demeurant, le recourant n'a apporté aucun élément, que ce soit dans le cadre de la présente procédure de suspension ou dans son opposition à la première sanction, susceptible de démontrer que ces deux avertissements étaient infondés, respectivement que le premier licenciement avait été donné pour des motifs autres que ceux en lien avec son comportement. Invité à exposer plus précisément les motifs de la résiliation du contrat de travail en janvier 2020, l'employeur a produit un avertissement adressé en décembre 2019 au recourant, dans lequel il rappelait qu'il s'agissait de son troisième avertissement depuis son engagement et prévenait que tout comportement inadéquat ultérieur entraînerait des « mesures définitives ». Dans son opposition puis dans le présent recours, bien qu'il conteste toute faute de sa part, le recourant reconnaît que trois avertissements lui ont été adressés durant la durée de son engagement. A propos des reproches figurant dans le troisième avertissement, il admet avoir averti son responsable du fait qu'il ne pourrait pas venir travailler quelques minutes seulement avant le début de son travail. En revanche, rien dans ses explications ne tend à démontrer qu'il ne pouvait pas anticiper cet empêchement et l'annoncer plus tôt. Le recourant indique qu'il est allé consulter dans la matinée en raison de l'aggravation de ses symptômes et que le médecin a ordonné des examens complémentaires qui ont pris du temps. Un arrêt de travail complet ayant été délivré à cette occasion, il y a lieu de retenir que les symptômes qui ont amené le recourant à consulter ce matin-là étaient sérieux, ce qui devait déjà l'amener à avertir son employeur qu'il ne serait potentiellement pas en mesure de venir travailler. En outre, il n'allègue rien qui permettrait de retenir qu'il ne pouvait pas se rendre compte, avant 12 heures 52, que le déroulement desdits examens ne lui permettrait pas de se rendre à temps sur son lieu de travail ou qu'il n'avait pas la possibilité de prévenir qu'il risquait d'être en retard. Ensuite, à propos de la faute professionnelle également reprochée dans cet avertissement (utilisation d'un produit dangereux de manière non conforme), le recourant ne conteste pas le déroulement des faits relatés par son employeur et se limite à en donner sa propre appréciation. Il n'en demeure pas moins qu'il n'a contesté ni l'avertissement, ni la résiliation de son contrat de travail qui a suivi. Ainsi, rien ne permet de mettre en doute l'allégation de l'employeur, étayée par trois avertissements successifs, selon laquelle il a mis fin au second contrat de travail principalement en raison du comportement du recourant. c) Le recourant fait encore valoir que son employeur a adopté à son égard une attitude contradictoire, de nature à démontrer que son comportement ne constituait pas le motif réel de son licenciement. Certes, il peut paraître contradictoire, à première vue, de licencier un employé en raison de son comportement pour conclure immédiatement un nouveau contrat de travail avec lui. Il convient toutefois de constater qu'au moment du premier licenciement, le cahier des charges du recourant portait sur deux clients différents. Or, il est clairement indiqué dans la lettre de résiliation du 26 juin 2019 qu'il était mis fin au contrat en raison des plaintes d'un seul client et que le nouveau contrat de travail proposé parallèlement ne portait plus que sur les heures de travail afférant au site du client qui n'avait émis aucune plainte. Ainsi, plutôt que de consacrer une attitude incohérente de l'employeur, ce nouveau contrat se veut une ultime chance conférée au recourant de faire ses preuves. C'est également dans ce contexte que doivent être lu les deux certificats de travail établis par l'employeur. Au demeurant, ces certificats de travail restent très minimalistes et ne sont pas particulièrement élogieux, ce qui ne permet pas de déduire que les prestations du recourant ont donné pleine satisfaction. d) Pour le surplus, le recourant n'apporte aucun élément tendant à faire admettre que le licenciement serait dû principalement à des difficultés économiques de son employeur. Sur ce point, ni les

avertissements, ni les lettres de licenciement ne mentionnent la perte des clients auprès desquels le recourant travaillait, seules des plaintes de l'un deux et des manquements du recourant ayant été évoqués. e) Ainsi, il apparaît clairement établi que le recourant se retrouve entièrement sans emploi par sa propre faute. Ayant déjà été licencié après deux avertissements en raison de divers manquements à ses obligations, il devait s'attendre à ce qu'il soit mis fin à son second contrat en cas de nouvel incident et donc adapter sa manière de travailler en conséquence. C'est dès lors à juste titre que la Caisse a prononcé une sanction.

## **E. 6**

La sanction étant justifiée dans son principe, reste à en examiner la quotité. a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Conformément à l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est d'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). Il y a faute grave lorsque l'assuré a abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré de trouver un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI). En outre, si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de la suspension est prolongée en conséquence, les suspensions subies pendant les deux dernières années étant prises en compte dans le calcul de la prolongation (art. 45 al. 5 OACI). Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est le type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de trente et un jours (cf. TF 8C\_584/2020 du 17 décembre 2020 consid. 6 ; 8C\_177/2017 du 10 avril 2017 consid. 5 ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève-Zurich-Bâle 2014, n. 119 ad art. 30 LACI). Des circonstances particulières peuvent cependant justifier de s'écarter de la faute grave ; de telles circonstances ont ainsi été admises dans le cas d'un assuré licencié parce qu'il avait refusé de nouvelles conditions contractuelles relatives aux vacances, alors qu'il avait de bonnes raisons de penser que son employeur ne le licencierait pas (TF 8C\_177/2017 du 10 avril 2017 consid. 5 ; TFA C 230/01 du 13 février 2003 consid. 3.3). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit quarante-cinq jours) et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Boris Rubin, op. cit., ch. 118 ad art. 30). 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), ils 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 (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C\_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.3). Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en sa qualité d'autorité de surveillance, a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de

la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C\_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée). En cas de licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, le barème mentionne qu'il s'agit d'une faute légère à grave, en fonction du nombre d'avertissements de l'employeur, de leur intervalle, de leur motif et du fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation (LACI IC D75, ch. 1.B). Le barème retient par ailleurs une faute grave en cas de résiliation du contrat de travail par l'assuré ou d'un commun accord sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, le non-respect du délai de congé constituant en outre un facteur aggravant de la faute ; le licenciement doit toutefois être considéré comme venant de l'employeur si celui-ci a laissé au travailleur le choix entre une démission ou un licenciement (LACI IC D75, ch. 1.D). b) En l'espèce, la durée de la suspension a été fixée à trente et un jours, soit la durée minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI pour sanctionner une faute grave. Ainsi, l'autorité intimée ne retient pas d'élément aggravant, mais n'admet pas non plus de circonstance susceptible de qualifier la faute de moyenne. Que l'on considère que le recourant a été licencié ou que l'on prenne en compte une résiliation du contrat de travail d'un commun accord, aucun élément au dossier ne permet de s'écarter de la faute grave. En effet, il faut constater dans les deux cas que la fin des rapports de travail est intervenue à l'initiative de l'employeur en raison du comportement du recourant. Les faits sont en outre intervenus alors que le recourant avait déjà subi une sanction pour chômage fautif en lien avec la première résiliation de son contrat de travail. Pour le surplus, en prononçant la durée minimale prévue en cas de faute grave, l'intimée n'a pas excédé son pouvoir d'appréciation. Eu égard à la première sanction prononcée quelques mois plus tôt pour des faits similaires, cette quotité paraît même clémente, étant rappelé que la suspension ne touche que la différence entre les indemnités journalières et les indemnités compensatoires que le recourant touchait avec son emploi à temps partiel.

## **E. 7**

a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 6 janvier 2021 par la Caisse S. \_\_\_\_\_ est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ X. \_\_\_\_\_, ■ Caisse S. \_\_\_\_\_, - 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). La greffière :