

## **VD\_GERICHTE ZQ13.041130 vom 10. Juni 2014**

VD Tribunal cantonal, 2014-06-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ13.041130](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ13.041130)

FR: VD\_GERICHTE ZQ13.041130 du 10 juin 2014

IT: VD\_GERICHTE ZQ13.041130 del 10 giugno 2014

### **Erwägungen**

#### **E. 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

- 12 - 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'homme. 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

- 13 - 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.

#### **E. 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. 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.

- 14 -

#### **E. 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 p r o n o n c e : 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,

- 15 - 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.