

VD_GERICHTE ZQ16.034421 vom 9. Januar 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-01-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ16.034421

FR: VD_GERICHTE ZQ16.034421 du 9 janvier 2017

IT: VD_GERICHTE ZQ16.034421 del 9 gennaio 2017

Erwägungen

E. 4

En l'occurrence, il est constant que la recourante s'est vu communiquer son licenciement le vendredi 4 septembre 2015, avec effet au 30 novembre 2015, par courrier de son employeur du même jour. Ce sont donc les circonstances prévalant jusqu'au 4 septembre 2015 qui sont déterminantes pour l'examen du caractère fautif ou non de la perte d'emploi. Partant, les événements qui se sont déroulés ultérieurement sont sans incidence sur l'appréciation du caractère fautif de la perte d'emploi et n'ont pas à être examinés. a) Cela précisé, se pose en premier lieu la question de savoir si la recourante a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et si elle est sans travail par sa propre faute, ce qu'elle conteste.

- 13 - L'intimée a prononcé une suspension de seize jours au motif que la recourante a utilisé internet dans l'entreprise à des fins privées. Elle a également retenu la violation par l'intéressée de son obligation de diligence et de loyauté envers son employeur. b) Le memorandum du 17 juillet 2013 prévoit que « l'usage d'internet à titre privé est strictement interdit » au sein de M._____. Au vu de sa formulation claire qui ne laisse pas place à interprétation, cette interdiction prohibe de manière générale la consultation d'internet à des fins privées dans l'entreprise, sans distinction selon que l'utilisation ait lieu durant ou hors du temps de travail. En signant ce document, l'assurée avait connaissance de cette règle interne qu'elle s'est engagée à respecter depuis le 22 juillet 2013. Or elle admet en réplique, avoir consulté internet pour ses loisirs à de rares occasions dix minutes, durant sa pause-café ou celle de midi. Il est par conséquent établi que la recourante a violé la règle en vigueur dans l'entreprise à plusieurs reprises durant son engagement jusqu'à l'automne 2015, interdiction qu'elle se devait pourtant d'observer. c) Aux termes de l'art. 321a CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1). Conformément aux règles de la bonne foi, le travailleur doit exercer son activité au plus près des intérêts de son employeur selon ce que l'on peut attendre de lui, en fonction de sa formation et de son expérience. Afin de satisfaire à son devoir de fidélité, il doit s'abstenir de tout comportement qui lèserait les intérêts de l'employeur ou qui pourrait nuire à la réputation de celui-ci. Les exigences résultant du devoir de fidélité sont d'autant plus élevées que les responsabilités concrètes exercées par le travailleur sont grandes et sa position de confiance au sein de l'entreprise importante (Philippe CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, Schulthess 2009, n° 1 p. 39 et n° 2 p. 40). Par la signature de son contrat de travail le 24 septembre 2013, la recourante était tenue à un devoir de diligence et de loyauté

- 14 - envers M._____, conformément à l'art. 321a CO. L'assurée conteste avoir rédigé d'innombrables courriers pour le compte personnel de son chef direct B.F._____, en sa qualité de directeur de P._____. Elle reconnaît par contre avoir « effectivement rédigé, en août 2015, un document à but privé » pour le prénommé. Dans ce contexte et comme le

souligne l'intimée dans sa décision, il n'importe guère de savoir s'il s'agissait d'une tâche isolée ou de multiples courriers d'ordre privé rédigés pour le supérieur de la recourante. Peu importe également le caractère non concurrentiel ou non rémunérateur du document rédigé pour le compte personnel de B.F. _____. En adoptant le comportement litigieux la recourante a agi d'une manière susceptible de nuire aux intérêts de son employeur, contrevenant ainsi à son obligation de diligence et fidélité envers lui au sens de l'art. 321a CO. Le contrat de travail prévoit expressément en première page que si son supérieur hiérarchique direct est Monsieur B.F. _____ responsable des ventes pour la clientèle privée, elle est cependant la collaboratrice de la société et par conséquent, est tenue d'observer le devoir de diligence et de loyauté envers celle-ci ainsi qu'envers sa direction. Ce faisant, elle ne pouvait ignorer qu'en travaillant pour le compte personnel de B.F. _____, elle ne respectait pas ses engagements de salariée. Comme l'observe encore la caisse dans sa décision, il paraît peu probable qu'un employeur accepte de verser un salaire et garder à son service un employé qui, durant son temps de travail, œuvre pour le compte d'une tierce personne et ce à plus forte raison s'il s'agit d'un concurrent, la question de savoir si cette activité était d'ordre privé ou professionnel étant sans incidence. Les agissements de l'assurée étaient constitutifs en l'espèce d'événements propres à détruire irrémédiablement les rapports de confiance avec son employeur. Partant, en ne respectant pas son devoir de loyauté, la recourante devait s'attendre à recevoir son congé. Un tel comportement est d'autant plus déloyal qu'il s'est produit deux mois après l'exhortation de la direction de M. _____ à plus de maturité et de conscience professionnelle de la part de ses collaborateurs. Compte tenu de cette recommandation, l'intéressée se devait de faire d'autant plus diligence.

- 15 - Par ailleurs, l'utilisation de l'ordinateur de la recourante par son supérieur direct pour consulter ses courriels ou effectuer des recherches ne lui est d'aucun secours. Il appartenait en effet à cette dernière d'empêcher l'utilisation de son ordinateur professionnel par un tiers à des fins privées, ce que permet aisément un verrouillage par mot de passe. Enfin, elle laisse sans preuve l'allégation, au demeurant exprimée de manière très vague, d'une tolérance de l'usage d'internet à des fins privées par certains de ses ex-collègues comme d'une inégalité de traitement par les organes de l'assurance-chômage par rapport à son ex-collègue C.F. _____. Or, il incombe à la recourante d'apporter, dans la mesure où cela est raisonnablement exigible d'elle, la preuve de ses allégations, faute de quoi elle doit supporter les conséquences de l'absence de preuve (cf. consid. 3d supra). C'est dès lors à juste titre que l'intimée a retenu que la recourante était responsable de son chômage et a prononcé une décision de suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

E. 5

La suspension étant bien fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de prononcer la quotité de la suspension. a) 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 un à quinze jours, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). 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

- 16 - à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (cf. RUBIN, op. cit., n° 110 ad art. 30 LACI 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 qualifié de moyenne la faute commise et fixé la durée de la suspension à seize jours indemnisables, ce qui correspond au minimum de la fourchette prévue par l'art. 45 al. 3 let. b OACI en cas de faute de gravité moyenne. En présence d'une employée qui, admet d'une part l'usage d'internet à des fins privées et d'autre part la rédaction d'un courrier sur son temps de travail pour le compte personnel de son supérieur, c'est à juste titre que l'intimée a retenu une faute moyenne. On peut considérer également qu'en prononçant une sanction à la limite inférieure de la faute moyenne, l'autorité a tenu objectivement compte de la périodicité de la violation de l'interdiction d'utiliser internet à des fins privées dans l'entreprise. Elle a ainsi examiné de manière adéquate toutes les circonstances particulières du cas d'espèce. Ce faisant, elle n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, ni contrevenu au principe de la proportionnalité.

E. 6

a) En définitive, le recours, mal fondé doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition litigieuse. b) 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 la recourante – au demeurant non assistée 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, la juge unique p r o n o n c e :

- 17 - I. Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable. II. La décision sur opposition rendue le 22 juin 2016 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - K. _____, - 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.