

VD_GERICHTE ZQ17.000404 vom 26. Juni 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-06-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ17.000404

FR: VD_GERICHTE ZQ17.000404 du 26 juin 2017

IT: VD_GERICHTE ZQ17.000404 del 26 giugno 2017

Erwägungen

E. 4

avril 2012 consid. 4 ; TFA C 190/06 du 20 décembre 2006 consid. 1.2 ; DTA 2001 p. 170 consid. 3 ; Boris Rubin, op. cit., n. 31 ad art. 30). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI-IC, chiffre D22). En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales 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 139 V 176 consid. 5.3, 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3, 126 V 353 consid. 5b et 125 V 193 consid. 2). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a ; TF 9C_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2).

E. 5

a) En l'espèce, 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. Il ressort du dossier que le comportement de la recourante a fait l'objet de nombreux reproches de la part de son employeur entre novembre 2013 et mai 2016. Leur fréquence s'est nettement accélérée : après un premier entretien relatif à son attitude fin 2013, l'employeur a consigné quatre autres évènements en 2015 et autant de plus au cours des cinq premiers mois de l'année 2016. Il lui a tout d'abord été reproché de ne pas avoir d'esprit d'équipe et de ne pas respecter les consignes (21 novembre 2013). En janvier 2015, l'employeur a à nouveau pointé du doigt son attitude envers ses collègues et son non-respect des consignes. Le 10 février 2015, elle a d'ailleurs reçu un avertissement écrit s'agissant de son comportement et de son attitude envers ses collègues et les

- 17 - résidents, qui rappelait également la nécessité de respecter les consignes et le programme établi. Le 1er avril 2015, l'intéressée a pris part à une réunion afin d'aborder des problèmes relatifs à la communication, à la prise en charge des résidents au moment du souper, à la participation à la vaisselle et aux ordres. Quelques mois plus tard, en septembre 2015, il lui a une fois encore été fait remarquer qu'elle n'avait pas suivi les consignes s'agissant spécifiquement du cas de Mme R._____. Finalement en 2016, l'employeur lui a en particulier reproché de ne pas avoir respecté le planning établi s'agissant de ses vacances (avril), d'avoir refusé d'aider une des résidentes gravement malade à mettre sa robe de chambre (3 mai 2016) et de ne pas avoir collaboré avec une collègue alors qu'un résident était tombé (20 mai 2016). Des résidents, qui craignaient ses réactions, se plaignaient en outre de son attitude et de son comportement.

- 18 - Dans ce contexte, il apparaît que par son comportement vis-à-vis de ses collègues et des résidents, mais également par son non-respect des directives de son employeur, la recourante a sans aucun doute créé un climat de travail difficile légitimant une rupture du lien de confiance, ce qui a conduit à son licenciement. Il s'agit donc d'un comportement fautif sous l'angle de l'assurance-chômage, même si son contrat a été résilié par son employeur de manière ordinaire, dans le respect du délai de congé applicable, et non avec effet immédiat. La recourante conteste avoir reçu un procès-verbal en bonne et due forme à la suite des entretiens durant lesquels ces griefs avaient été formulés. Cet argument ne lui est toutefois d'aucun secours, dans la mesure où elle a admis que des reproches spécifiques lui avaient été faits au cours des rapports de travail. De plus, elle a reçu un avertissement écrit daté du 10 février 2015, qui l'informait que son comportement avait donné lieu à des plaintes de ses collègues et des résidents et qui lui rappelait qu'elle ne devait pas donner d'ordres aux résidents et devait respecter les consignes et le programme établi. Compte tenu de ces avertissements oraux et écrits, elle pouvait s'attendre à être licenciée en l'absence d'amélioration de son comportement et a donc délibérément contribué à son renvoi en ne changeant pas d'attitude. b) Il convient ensuite d'examiner si le comportement fautif reproché à l'intéressée est clairement établi. A cet égard, on relèvera que, contrairement à ce que fait valoir cette dernière, l'intimée ne s'est pas fondée sur les seules déclarations de l'employeur. Celles-ci sont corroborées par des écrits de tiers. On trouve en particulier au dossier les courriels des proches de deux résidents, qui se plaignaient de la recourante. Certains d'entre eux protestaient parce qu'elle avait refusé de mettre une robe de chambre à leur parente gravement malade du cancer. Une autre rapportait que son père, qui avait la sensation que l'intéressée ne l'aimait pas, ne se sentait pas à l'aise avec elle, alors que tout se passait bien avec les autres employées de la résidence. Le courriel d'une collaboratrice de X. _____ SA à une de ses

- 19 - responsables, duquel il ressortait que la recourante avait refusé de porter secours à un des résidents qui était tombé, confirme également les reproches faits à son encontre.

- 20 - La manière dont le dossier a été instruit par l'agence et l'intimée ne prête pas non plus flanc à la critique. L'agence a en effet interpellé l'employeur, qui a fourni un dossier complet que l'intéressée aurait pu consulter. L'intimée a également demandé un complément d'information à l'employeur avant de rendre sa décision sur opposition puisqu'elle a requis la production de l'avertissement du 15 février 2015. Il faut dès lors admettre que le comportement fautif reproché à la recourante est suffisamment clairement établi. c) Il reste encore à vérifier si le chômage de l'intéressée est excusable. La Cour de céans observe à ce titre que les allégations de la recourante selon lesquelles son employeur était mal organisé et faisait face à un taux élevé de démissions et de licenciements, qui ne sont au demeurant étayées par aucune pièce, ne lui sont d'aucun secours. Cela n'aurait en effet dans tous les cas pas excusé son chômage. Il en va de même du fait que l'employeur aurait, selon ses dires, engagé du personnel sans formation et non déclaré. Même s'il était avéré, cet élément ne permettrait pas d'exclure la faute de l'intéressée dans la perte de son emploi. Pour le surplus, aucun des arguments soulevés par la recourante ne permet d'établir que son licenciement est dû à un autre motif que son comportement. L'évaluation positive qu'elle a reçue à la fin d'un stage effectué en 2012 et dont elle se prévaut ne permet en particulier pas de s'écarter des constatations exposées ci-dessus (cf. consid. 5a supra). d) Au vu de ce qui précède, en agissant comme elle l'a fait, la recourante a clairement adopté, de manière répétée, un comportement qui a été à l'origine de son licenciement et qu'elle aurait

pu et dû éviter, en agissant avec la diligence requise, eu égard aux avertissements qu'elle avait reçus. Elle ne pouvait ignorer le risque de licenciement si elle

- 21 - n'amendait pas son comportement. 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.

- 22 -

E. 6

Les éléments au dossier sont clairs, dénués de contradiction et permettent à la Cour de céans de statuer. De plus, la recourante ayant eu tout loisir de s'exprimer au cours de la présente procédure, il n'y a pas lieu d'ordonner des mesures d'instruction complémentaires (à savoir la prise d'information auprès de l'employeur et la tenue d'une audience). En effet, si l'assureur ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu de rechercher d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 131 I 153 consid. 3, 122 II 464 consid. 4a et 122 III 223 consid. 3c ; TF 8C_26/2015 du 5 janvier 2016 consid. 4.2.1 et 8C_764/2009 du 12 octobre 2009 consid. 3.2 et les références citées). Une telle manière de procéder ne viole pas, en tant que telle, les garanties de procédure (ATF 130 II 425 consid. 2.1, 122 II 464 consid. 4a et 119 V 335 consid. 3c ; TF 9C_382/2008 du 22 juillet 2008 consid. 3 et les références).

E. 7

La suspension étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de se prononcer sur la quotité de la suspension. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI, troisième phrase). 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). 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 (art. 45 al. 4 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

- 23 - 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 (Boris Rubin, op. cit, n. 110 ad. art. 30 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_537/2013 du 16 avril 2014 consid. 5.2 et 8C_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1). 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. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (TFA C 73/99 du 1er octobre 1999 consid. 2 a). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir

du milieu de la fourchette 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., n. 118 et 119 ad. art. 30). b) En l'occurrence, l'intimée a qualifié la faute commise de moyenne et a suspendu la recourante dans l'exercice de son droit à l'indemnité chômage pour une durée de seize jours à compter du 1er septembre 2016. En retenant une faute moyenne, l'intimée a appliqué une sanction plus clémente que celle retenue généralement tant par l'administration que par les tribunaux en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI (cf. consid. 7a supra). La qualification de la faute, eu égard au comportement de l'intéressée qui a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (cf. consid. 5 supra), ne prête cependant pas flanc à la critique. La suspension de seize jours est située à l'extrémité inférieure de la fourchette prévue par l'art. 30 al. 3 LACI en cas de faute de gravité moyenne. Une suspension aussi courte en cas de perte fautive d'emploi

- 24 - est favorable à la recourante. Il n'y a toutefois pas lieu de remettre en cause l'appréciation de l'intimée, selon laquelle les circonstances du cas d'espèce justifiaient de ne retenir qu'une faute de gravité moyenne et de fixer la quotité de la suspension au minimum prévu pour de telles fautes. Il s'ensuit que l'intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation ni contrevenu au principe de la proportionnalité en suspendant la recourante pendant seize jours dans son droit à l'indemnité chômage.

- 25 -

E. 8

a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que la recourante – au demeurant non représentée – n'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA). 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 9 décembre 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 : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - W. _____, - Caisse cantonale de chômage, Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies.

- 26 - 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 :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.