

VD_GERICHTE ZQ18.003418 vom 2. Juli 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-07-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ18.003418

FR: VD_GERICHTE ZQ18.003418 du 2 juillet 2018

IT: VD_GERICHTE ZQ18.003418 del 2 luglio 2018

Erwägungen

E. 5

a) En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de 16 jours à l'encontre du recourant, estimant qu'il avait adopté un comportement inadéquat qui avait provoqué la rupture des rapports de travail. Pour sa part, le recourant conteste toute faute.

- 11 - Se pose donc en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il se trouve sans travail par sa propre faute. b) A l'examen des pièces au dossier, force est de constater que tel est le cas et que c'est dès lors à juste titre que l'intimée a prononcé une suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. Il peut en effet être retenu comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante prévalant en assurances sociales que, malgré un avertissement formel le 21 novembre 2016, l'assuré a adopté un comportement de nature à rendre les rapports de travail intenable. Dans son courrier d'avertissement du 21 novembre 2016, l'employeur a émis à l'encontre de l'assuré des griefs relatifs à sa conduite ainsi qu'à la qualité de son travail. Il a en particulier reproché à l'intéressé un comportement inapproprié et intolérable envers plusieurs de ses collègues ainsi que vis-à-vis de son supérieur, malgré des recommandations orales préalables de son responsable direct. L'employeur a également mis en avant des dysfonctionnements constatés sur le poste de travail, à savoir une cadence de travail inconstante, des assouplissements lors de tâches statiques, dangereux en cas de travail sur machine, ainsi qu'un manque de propreté dans l'environnement de travail. Une fois ces constats posés, l'employeur sommait l'assuré d'amender immédiatement son comportement, de travailler à un rythme plus soutenu et régulier, de faire un effort notable pour diminuer la tendance à l'assouplissement et de respecter scrupuleusement les procédures de travail, notamment en matière de propreté. L'employeur concluait son avertissement en indiquant qu'à défaut d'amélioration dans le sens d'un comportement irréprochable, il serait dans l'obligation de mettre un terme au contrat de travail. Ce courrier a été remis en mains propres à l'assuré à l'issue d'un entretien du même jour, en présence de l'assuré lui-même, de deux de ses responsables, ainsi que d'une représentante des ressources humaines.

- 12 - Dans son courrier du 27 octobre 2017 à la Caisse, l'employeur a précisé que malgré l'avertissement du 21 novembre 2016, l'assuré n'avait pas fourni un travail de qualité, avait continué à avoir des écarts de comportement et de langage envers le personnel de l'entreprise, notamment par des accès de colère, de même qu'à critiquer son organisation. L'employeur a ajouté avoir procédé à un nouvel entretien multipartite le 21 juillet 2017, afin de rappeler à l'assuré les faits qui lui étaient reprochés et de le sommer d'adopter un comportement adéquat et professionnel. En l'absence de changement notable, il l'avait licencié le 25 août 2017. L'employeur a également précisé que c'était en raison de son comportement inadéquat et de l'absence de tout effort pour améliorer la situation que

l'assuré avait été licencié, et que sans ces motifs, les rapports de travail n'auraient pas été résiliés. Force est de constater que les griefs formulés par l'employeur dans le courrier d'avertissement du 21 novembre 2016 sont précis et clairement explicités, à satisfaction des réquisits jurisprudentiels en la matière (cf. consid. 3c supra). Les conséquences d'une absence d'amélioration ont également été posées sans ambiguïté, de sorte que l'assuré ne pouvait ignorer le risque de licenciement en cas d'absence d'amélioration. Tout au moins devait-il s'attendre à être congédié s'il ne faisait pas d'efforts, ce qu'à aucun moment d'ailleurs il ne soutient avoir fait. En outre, l'employeur est sans équivoque sur la question du lien entre les manquements reprochés à l'assuré et son licenciement, sans qu'aucun élément au dossier ne permette de remettre sérieusement en cause cette appréciation. Il peut ainsi être retenu comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante qu'il existe un lien de causalité entre le comportement de l'assuré et son licenciement (cf. consid. 3b supra). On relèvera à ce stade que l'assuré n'a pas contesté la lettre d'avertissement, alors même que ce courrier contenait des griefs importants, susceptibles de conduire à un licenciement. Certes, il n'avait aucune obligation de réagir à cet avertissement, les dispositions du Code des obligations ne régissant pas la procédure d'avertissement. Cependant, le fait qu'il n'ait pas contesté des critiques conséquentes assorties d'un

- 13 - risque sérieux et concret de licenciement affaiblit considérablement ses allégations quant à un comportement exempt de reproche. Ce constat s'impose avec d'autant plus d'évidence que les écritures qu'il a échangées par la suite avec la Caisse et la Cour de céans démontrent que le recourant dispose d'une capacité certaine à se défendre et à formuler son désaccord sous la forme écrite. c) Aucun des arguments soulevés par le recourant ne permet de retenir que son licenciement serait dû à un autre motif que son comportement et la qualité de son travail. Ses affirmations selon lesquelles les motifs invoqués par l'employeur ne seraient pas les « vraies raisons » de son licenciement n'emportent pas la conviction. On ne saurait en effet suivre le recourant lorsqu'il fait valoir qu'à la suite du recours par l'employeur à une qualité d' [...] différente rendant inutile le polissage dont il était chargé, il était devenu un employé superflu, dont il s'agissait de se débarrasser par tous les moyens, en dénigrant sans fondement la qualité de son travail ainsi que ses compétences professionnelles et sociales. Simples allégations, elles ne sont corroborées par aucun élément objectif figurant au dossier. Le fait que le poste du recourant ait été repourvu après son départ, ce qu'il n'a pas contesté alors qu'il a gardé des contacts à l'intérieur de l'entreprise, conduit plutôt à la conclusion contraire. Cela étant, les éléments en mains du tribunal ne permettent pas de retenir que les griefs invoqués à l'encontre de l'assuré étaient des prétextes visant à cacher des raisons liées à une évolution dans le processus de fabrication. On ne peut pas suivre non plus le recourant lorsqu'il conteste les griefs de l'employeur concernant la qualité et la quantité du travail effectué, ainsi que la propreté sur sa place de travail. Il se contente à cet égard d'affirmer que c'étaient « de gros mensonges » visant à le « dénigrer encore plus », pour occulter le fait que ses compétences étaient plus élevées que celles de son chef et pour anéantir ses interventions en lien avec les poussières fines produites par le travail sur [...]. Le recourant laisse sans offre de preuve ses assertions s'agissant du comportement de son supérieur direct, de même que des problèmes de sécurité sur sa place

- 14 - de travail, en lien avec une éventuelle pollution de l'air. Les éléments apportés par le recourant à cet égard ne suffisent pas à remettre sérieusement en question les reproches de l'employeur. On remarquera au demeurant que l'assuré ne conteste pas le grief relatif aux

problèmes d'assouplissement sur le poste de travail, que l'employeur qualifie de dangereux en cas de travail sur des machines. Il ne soutient pas que ces reproches seraient infondés, se contentant de mentionner que les travaux qui lui étaient confiés étaient « très ennuyeux et répétitifs ». S'agissant des griefs qui lui sont formulés par rapport à son comportement envers son supérieur hiérarchique, force est de constater que le recourant ne les conteste pas à proprement parler non plus. En réplique, il indique en effet : « A part mon comportement pas très amical avec le despote, les autres accusations sont tout simplement de gros mensonges pour encore plus me dénigrer et anéantir mes compétences professionnelle (...) ». Dès ses premières écritures à la Caisse, le recourant a décrit sa relation avec son responsable d'atelier en ces termes: « (...) il est vrai que j'ai traité mon despote différemment des autres mais ceci c'était dans le sens de me défendre. (...) il m'a dit "au fond il m'aime bien". C'est bien clair, un despote a besoin des victimes pour exercer son despotisme..., mais j'ai essayé de lui interdire de m'aimer en me mettant en position de défense ce qu'il n'a pas et/ou voulait pas comprendre » (cf. courrier du 6 novembre 2017). Dans son opposition du 1er décembre 2017, il a également indiqué mener un « combat contre certaines personnes », tout en précisant qu'il agissait de la sorte dans le cadre d'une lutte dans l'intérêt de la maison et de ses employés, pour une amélioration du climat de travail. La façon dont il s'exprime, jusqu'en procédure de recours, au sujet de son responsable hiérarchique, qu'il nomme le « despote », tend à rendre vraisemblable une attitude oppositionnelle, exempte de tout effort tendant à apaiser les tensions. Le recourant admet avoir œuvré pour que son supérieur ne « l'aime pas », alors que lui disait l'aimer bien « au fond ». Or, de jurisprudence constante, il y a perte fautive d'emploi lorsque l'employé présente un caractère au sens large qui rend les rapports de travail intenable et lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à

- 15 - l'amiable, ce qui est le cas en l'espèce. En agissant ainsi vis-à-vis de son supérieur alors qu'il était sous le coup d'un avertissement fondé notamment sur un comportement inadapté envers cette personne, le recourant n'a clairement pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour éviter le risque assuré par l'assurance-chômage (cf. consid. 3b supra). Il sied également de relever que le recourant ne saurait valablement reprocher à sa direction de ne pas l'avoir convoqué pour qu'il expose ses sources de mécontentement s'agissant du comportement de certains cadres et des procédures de travail, notamment en lien avec la protection de la santé des travailleurs. Pas plus qu'il ne peut faire grief aux personnes envers lesquels il admet avoir été « si ouvertement critique » de ne pas l'avoir sollicité pour en comprendre les raisons. Il appartenait en effet à l'assuré lui-même d'intervenir auprès des organes dirigeants de son employeur s'il estimait que des problématiques importantes devaient être portées à leur connaissance en vue d'une intervention. S'il indique d'ailleurs en réplique qu'il regrette de ne pas l'avoir fait, il concède cependant qu'il n'était pas motivé à entreprendre une telle démarche, qu'il estimait vaine compte tenu des motivations égoïstes et matérialistes des dirigeants de la société. Enfin, bien que ceci reste sans incidence sur l'issue de la présente cause, c'est à tort que le recourant soutient, en réplique, avoir été licencié avec effet immédiat. Dès lors que l'employeur a signifié un licenciement respectant le délai de congé contractuel et légal, et s'est acquitté de toutes les prestations dues jusqu'au terme du contrat, il s'agit bien là d'un congé ordinaire. Le fait que l'assuré ait été libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé ne conduit pas à une qualification différente du congé qui lui a été donné. Les considérations développées par le recourant à cet égard, suspectant l'employeur d'avoir conclu une assurance lui assurant des prestations en cas de licenciement avec effet immédiat ou d'avoir falsifié sa comptabilité à

l'attention de la maison mère, ne sont pas très compréhensibles et sans fondement ; en tous les cas surtout, elles ne sont pas pertinentes en l'espèce. Seul est déterminant en l'occurrence le fait que l'assuré a été licencié en raison de

- 16 - motifs dont il porte la responsabilité et qu'il aurait pu éviter en faisant preuve de toute la diligence qu'on pouvait attendre de lui. Une suspension du droit à l'indemnité prononcée dans un tel cas de figure s'impose tant en cas de licenciement ordinaire qu'en cas de licenciement avec effet immédiat. Au vu de ce qui précède, c'est de manière convaincante que l'employeur a fait valoir que le comportement inapproprié de l'assuré, son inconstance de rythme de travail, ses accès de colère, ses critiques ouvertes de l'entreprise et de sa direction ont nui au bon fonctionnement de la société et fortement dégradé les relations professionnelles parmi les équipes de travail, et que c'était en raison de ces éléments que le licenciement avait eu lieu. Par ses agissements, le recourant a sans aucun doute créé un climat de travail intenable, légitimant une rupture des liens de confiance. Un tel comportement est de nature à avoir conduit, au degré de la vraisemblance prépondérante prévalant en assurances sociales, à son licenciement. L'assuré n'a pas réussi à rendre vraisemblable que c'était en raison de la réorganisation de la société ou en représailles à des interventions légitimes ou encore par jalousie qu'il a été licencié. Le certificat de travail établi par l'employeur le 31 octobre 2017 ne lui est au demeurant d'aucun secours, notamment dans la mesure où il n'aborde aucunement la question des relations sociales de recourant au sein de l'entreprise, problématiques et déterminantes en l'espèce. En outre, il n'est pas rare que les employeurs fassent preuve de bienveillance dans cet exercice, souhaitant éviter à leur ancien employé des difficultés trop importantes dans leur quête d'un nouvel emploi. En tous les cas, pris en considération isolément, ce certificat ne permet pas de renverser la situation en faveur du recourant et de reconnaître comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante que son licenciement est dû à d'autres éléments que son comportement et la qualité de son travail. d) Il suffit, pour être en présence d'une perte fautive d'emploi au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI, que l'employé ait donné à son employeur un motif de licenciement, alors qu'il aurait pu être évité si l'intéressé avait fait preuve de la diligence voulue. Dès lors

- 17 - que tel est le cas en espèce, c'est à juste titre que l'intimée a retenu que le recourant 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. 6

La suspension étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de se prononcer sur la quotité de la suspension. 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 1 à 15 jours, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 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 sans motif valable (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 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, p. 328, ch. 110 ad art. 30 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 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, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de 31 jours. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (TFA C 73/99 du 1er

- 18 - 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 (soit 45 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., p. 330, ch. 118 et 119 ad art. 30). En l'occurrence, la suspension de 16 jours est située à l'extrémité inférieure de la fourchette prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute de gravité moyenne, l'intimée ayant renoncé à retenir une faute grave. Une suspension de 16 jours est très favorable à l'assuré, compte tenu de la perte fautive d'emploi qui lui est reprochée. Il n'y a cependant pas lieu en l'espèce de remettre en cause l'appréciation de la Caisse 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.

E. 7

Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. 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 le recourant, au demeurant non représenté par un mandataire professionnel, 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 janvier 2018 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens.

- 19 - La juge unique : La greffière :

- 20 - Du L'arrêt qui précède est notifié à : - U. _____, - Caisse cantonale de chômage, - 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:

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