

VD_GERICHTE ZQ19.000163 vom 28. Mai 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-05-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.000163

FR: VD_GERICHTE ZQ19.000163 du 28 mai 2019

IT: VD_GERICHTE ZQ19.000163 del 28 maggio 2019

Erwägungen

E. 5

a) En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de 23 jours à l'encontre de la recourante, estimant que celle-ci avait adopté un comportement inadéquat provoquant la rupture des rapports de travail. Pour sa part, la recourante conteste toute faute. Se pose donc en premier lieu la question de savoir si l'intéressée a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et si elle se trouve sans travail par sa propre faute. b) En l'espèce, le motif de licenciement invoqué par l'employeur est le non-respect de ses instructions. Il reproche en particulier à la recourante d'avoir refusé de travailler en soirée, attitude non "compatible avec sa fonction". Ce comportement doit être considéré comme contraire aux obligations découlant de 321d CO, qui prévoit que le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données. Par ailleurs, le travail en soirée est usuel dans le domaine de la restauration et le contrat de travail de la recourante ne l'excluait pas. Il n'apparaît pas non plus que ce travail en soirée a été exigé dans des conditions contraires à la CCNT. De surcroît, la recourante ne se prévaut pas d'une indisponibilité quelconque qui aurait pu objectivement fonder son refus. Enfin, le 19 mai 2018, l'employeur avait déjà adressé à l'intéressée un avertissement formel pour avoir posé ses vacances d'été 2018 unilatéralement. Il en ressortait qu'un nouveau manquement entraînerait la résiliation des rapports de travail. La recourante n'a contesté ni la réception, ni le contenu de l'avertissement. Elle a néanmoins persisté dans son attitude en refusant sans motif objectif de travailler en soirée, ce qui a conduit à son licenciement.

- 14 -

E. 6

La caisse retient qu'un tel comportement était évitable et constitue une faute au sens de l'assurance-chômage. La recourante conteste cette analyse. Elle admet avoir refusé de venir travailler en soirée, mais précise que c'était après avoir subi "des heures de harcèlement et des paroles blessantes", ce que "n'importe quelle personne aurait refusé". Elle allègue en outre n'avoir été engagée que pour travailler en journée. Enfin, d'après un certificat médical du 5 juillet 2018, elle présentait, le 29 juin 2018, un syndrome anxio-dépressif lié à un "contexte professionnel difficile" (cf. supra, page 3). En fait, les motifs invoqués par la recourante pour justifier son refus de travailler en soirée relèvent de la question de savoir si son emploi était réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI. a) Selon l'art. 16 LACI, l'assuré doit, en règle générale, accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (al. 1). N'est en particulier pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a) ou qui ne convient pas à l'âge, la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (al. 2 let. c). b) En premier lieu, comme déjà relevé sous consid. 5b

ci-dessus, il n'apparaît pas que l'exigence de travailler en soirée dérogeait au contrat de travail et à la CCNT, contrairement à ce que soutient la recourante, laquelle supporte les conséquences de l'absence de preuves (cf. consid. 4b ci-dessus). c) Les critères de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé tels que définis par l'art. 16 al. 2 let. c LACI dépendent de la situation de chaque assuré. La notion d'emploi convenable est donc relative. Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords

- 15 - sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail, une invitation pressante à se conformer aux obligations contractuelles ou aux devoirs de fonction, ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent être tolérés par les employés (RUBIN, loc. cit., n. 37 ad art. 30, pp. 310-311). Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi (TF [Tribunal fédéral] 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références citées ; cf. Boris Rubin, op. cité, n° 32 et ss ad art. 30 LACI). Un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter ou refuser un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse clinique et technique, indiquant précisément quelles activités sont contre-indiquées. Pour avoir force probante, le certificat médical ne doit en principe pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Boris Rubin, op. cit., n. 37 ad art. 16 LACI ; ATF 124 V 234 consid. 4b ; TFA C 60/05 du 18 avril 2006 consid. 6). La compatibilité d'un emploi avec l'état de santé s'apprécie dès lors non pas par rapport à ce que pourrait ressentir tout assuré dans une situation identique, mais sur la base de certificats médicaux (cf. Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne/Stuttgart 1987, vol. I, n° 30 et 31 ad art. 16, p. 235). d) En l'espèce, la recourante a formulé en termes très généraux ses griefs quant au comportement de son employeur à son égard de telle sorte que celui-ci ne pourra être apprécié que sur la base des pièces au dossier, singulièrement sur la base de la lettre d'avertissement du 19 mai 2019. Le ton de ce courrier est certes cassant ; il n'est cependant pas dénigrant et les faits à l'origine de l'avertissement sont exposés objectivement. Par ailleurs, l'offre de témoignage d'une ex-collègue ne se rapporte pas à des faits précis. Elle sera donc écartée (appréciation anticipée des preuves ;

- 16 - ATF 131 I 153 consid. 3 et 125 I 127 consid. 6c/cc ; TF 8C_660/2015 du 24 février 2016 consid. 4.1). Il n'apparaît donc pas que la tension existant dans les relations entre la recourante et son employeur était intolérable au point de qualifier le travail de non convenable. e) Le certificat médical produit par la recourante est laconique. Son auteur exprime par ailleurs au conditionnel le lien de causalité entre un contexte professionnel difficile et le syndrome anxio-dépressif et n'atteste aucunement d'une impossibilité de poursuivre les rapports de travail pour des raisons médicales. Ce certificat médical ne remplit à l'évidence pas les critères jurisprudentiels permettant de considérer que les rapports de travail mettaient en danger la santé de la recourante. f) Etant rappelé qu'il suffit, pour être en présence d'une perte d'emploi fautive 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 que tel est le cas en l'espèce, la caisse a retenu à juste titre que l'intéressée 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. 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 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).

- 17 - 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 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). Le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) a établi des barèmes relatifs aux sanctions applicables, dont les tribunaux font régulièrement application. Le barème du SECO prévoit, en cas de chômage imputable à une faute de l'assuré, diverses hypothèses (cf. Bulletin LACI IC / D75). Selon l'hypothèse 1.A, l'acceptation par l'assuré d'un licenciement en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO ou sans le respect du délai du congé, fait apparaître une faute de gravité légère à grave, le degré de la faute étant influencé par l'ampleur des prétentions de salaires perdues. Si la faute doit être qualifiée de grave en cas de licenciement de l'assuré avec effet immédiat pour de justes motifs

- 18 - (Bulletin LACI IC D75, hypothèse 1.C), le licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail entraîne une faute allant de légère à grave, étant précisé que les avertissements de l'employeur, leur nombre, leur intervalle et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation sont des facteurs à prendre en considération (Bulletin LACI IC D75, hypothèse 1.B). Ces barèmes constituent des instruments précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribuent à une application plus égalitaire dans les différents cantons. 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 (cf. par ex. TF 8C_337/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.2 ; DTA 2006 n° 20 p. 229 consid. 2). Pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave, il faut partir, selon le tribunal fédéral, du milieu de la fourchette de 31 à 60 jours (art. 45, al. 3, let. c OACI), soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 153). Ce principe doit également s'appliquer en cas de faute légère et moyenne (art. 45, al. 3, let. a et b OACI) (Bulletin LACI IC D77). b) Dans le cas présent, la caisse a retenu une faute de gravité moyenne, manifestant ainsi une certaine indulgence dans la mesure où le comportement de la recourante aurait pu justifier de qualifier la faute de grave. En présence d'un licenciement consécutif à deux avertissements, dont le second était au demeurant antérieur seulement d'un mois au comportement à l'origine de la résiliation des rapports de travail, la quotité de la sanction ne saurait être inférieure à 23 jours.

- 19 -

E. 8

a) Il résulte de ce qui précède que 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 par un mandataire professionnel, n'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

- 20 - 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 30 novembre 2018 par B. _____ B. _____ est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - O. _____, - B. _____, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies.

- 21 - 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.