

VD_GERICHTE ZQ19.004014 vom 25. Februar 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-02-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.004014

FR: VD_GERICHTE ZQ19.004014 du 25 février 2019

IT: VD_GERICHTE ZQ19.004014 del 25 febbraio 2019

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 11/19 - 31/2019 ZQ19.004014 CO UR DE S
ASSURANCES SOCIALES _____

Arrêt du 25 février 2019 _____ Composition : Mme RÖTHENBACHER,
juge unique Greffière : Mme Chapuisat ***** Cause pendante entre : N. _____, à [...],
recourante, et CAISSE DE CHÔMAGE X. _____, à [...], intimée. _____
Art. 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 et 45 OACI 403

- 2 - E n f a i t : A. N. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), travaillait principalement en tant que correctrice et, à titre accessoire, comme rédactrice, pour le compte de la société Q. _____ SA (ci-après : l'employeur), depuis le 15 mai 2016. Le 2 juillet 2018, l'assurée a été licenciée avec effet immédiat, au motif que le 28 juin 2018, l'employeur avait eu connaissance de la commission d'actes de plagiat par l'intéressée dans le cadre de la rédaction d'un article, ce qui constituait une faute grave entraînant la rupture du lien de confiance, malgré le fait que l'article en question n'ait pas été publié dans l'édition du 19 mai 2018 et ait été remplacé au dernier moment grâce à la vigilance de collaborateurs de l'employeur. Le 5 juillet 2018, l'assurée s'est inscrite auprès de l'Office régional de placement de K. _____ (ci-après : l'ORP) en tant que demandeuse d'emploi et a, à ce titre, sollicité l'octroi d'indemnités de chômage à partir du même jour. Selon la demande d'indemnité de chômage adressée le 10 juillet 2018 à la Caisse de chômage X. _____ (ci-après : la Caisse ou l'intimée), l'assurée a indiqué avoir été licenciée pour faute grave qu'elle contestait avec son avocate, précisant que le litige était en cours, ce qu'elle avait annoncé à la caisse par téléphone le 10 juillet 2018. Elle a également mentionné avoir fait valoir des prétentions de salaire vis-à-vis de son employeur en relation avec le délai de congé non respecté. Par courrier du 31 juillet 2018 à la Caisse, l'assurée a indiqué être en litige avec son ancien employeur suite à son licenciement, sa défense étant assurée par Me Curchod. L'intéressée a ensuite transmis à la Caisse de chômage un courrier de son avocat du 28 août 2018 à l'employeur, contestant en substance l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat, ainsi que le délai dans lequel ledit licenciement lui

- 3 - avait été signifié. A cet égard, il était indiqué que l'assurée avait spontanément informé ses supérieurs de sa maladie le 8 mai 2018, ce qui avait permis la publication de l'article rectifié à la date prévue, sans préjudice pour l'employeur. Il était ainsi contesté que l'employeur ait eu connaissance des faits qui lui étaient reprochés que le 28 juin 2018. Par courrier du 4 septembre 2018 au conseil de l'assurée, l'employeur a maintenu avoir eu connaissance de l'acte de plagiat le 28 juin 2018 et avoir donc réagi dans les délais. Par décision du 21 novembre 2018, la caisse de chômage a prononcé à l'égard de l'assurée une suspension de son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 45 jours dès le 3 juillet 2018, au motif qu'elle était au chômage par sa propre faute, de manière très grave, ayant été licenciée avec effet immédiat et ayant accepté le congé sans délai. Après un échange de

correspondances entre leurs conseils respectifs, l'assurée et son ancien employeur ont mis fin au litige qui les opposait par voie transactionnelle, s'accordant sur le versement d'une indemnité de 15'000 fr. en faveur de l'intéressée (cf. correspondance du 30 novembre 2018). L'assurée s'est opposée à la décision de la Caisse de chômage le 6 décembre 2018. Elle a notamment contesté s'être retrouvée au chômage par sa propre faute, admettant cependant avoir commis une erreur par négligence dans le cadre de son activité accessoire de journaliste. Elle a également contesté avoir commis un acte de plagiat et souligné s'être immédiatement opposée à son licenciement devant témoins et avoir refusé de signer sa lettre de congé. Elle a enfin soutenu que la transaction passée avec son ancien employeur ne constituait en aucun cas l'admission d'une faute de sa part justifiant un licenciement immédiat.

- 4 - Par décision sur opposition du 17 décembre 2018, la Caisse de chômage X. _____ a partiellement admis l'opposition de l'assurée et réduit la suspension de 45 à 35 jours. B. Par acte du 25 janvier 2019 (date du timbre postal), N. _____ a recouru contre la décision sur opposition précitée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant à son annulation. Elle conteste en substance avoir commis une faute grave justifiant un licenciement immédiat, considérant qu'un avertissement aurait été suffisant. Dans sa réponse du 31 janvier 2019, l'intimée s'en remet à justice. E n d r o i t : 1. a) La LPGa (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGa, 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGa). b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGa notamment), le recours est recevable.

- 5 - c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Dans le cas d'espèce, le litige porte sur la question de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de 35 jours prononcée par l'intimée à l'encontre de la recourante est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité. 3. a) Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage est suspendu lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de l'assuré qui, par son comportement, en particulier la violation de ses obligations contractuelles, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI). Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96 et les références citées). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à induire son chômage, ou a en prolonger la durée. Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 consid. 4c/aa). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite

à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TFA 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2). b) Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage (sur cette relation de causalité : ATF

- 6 - 122 V 34 consid. 3a). Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur (exemple : restructuration). Il n'est pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour juste motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel (DTA 1987 p. 76 consid. 2b p. 77). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenables, lorsqu'il adopte un comportement inadéquat sur le lieu de travail, à l'égard de ses collègues ou de sa hiérarchie, lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable ou encore en cas d'incompatibilité caractérielle. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1 et les références citées ; TF 8C_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1). Il est nécessaire, en outre, que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 24 et 26 ad art. 30, p. 306 et les références citées). Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Bulletin du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) relatif à l'indemnité de chômage [ci-après : Bulletin LACI IC] ch. D18). c) Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur,

- 7 - les caisses doivent établir correctement les faits et notamment demander aux employeurs les motifs du congé. Pour devoir être pris en compte, les reproches doivent être précis (ATF 112 V 245 consid. 1 et les références citées ; TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 et les références citées ; BORIS RUBIN, op. cit., n° 31 ad art. 30, p. 308). 4. Dans le domaine des assurances sociales, le juge 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées). 5. a) En l'espèce, l'intimée a prononcé une suspension

de 35 jours à l'encontre de la recourante, estimant qu'elle avait adopté un comportement inadéquat provoquant la rupture des rapports de travail. Pour sa part, la recourante conteste toute faute justifiant un licenciement. Se pose donc la question de savoir si la recourante a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et si elle se trouve sans travail par sa propre faute. b) A titre liminaire, il y a lieu de relever que le seul motif de licenciement invoqué par l'employeur est la commission d'acte(s) de plagiat par la recourante dans le cadre de la rédaction d'un article de presse destiné à la publication. La recourante considère que ce comportement constitutif d'une erreur par négligence, ne saurait justifier un licenciement immédiat, dans la mesure où elle avait annoncé sa

- 8 - mégarde à ses supérieurs immédiatement, soit en mai 2018, et que l'article concerné avait finalement pu être rectifié avant sa publication, de sorte que l'employeur n'aurait subi aucun préjudice. Elle considère qu'un avertissement aurait été suffisant. Or, le comportement imputé à la recourante doit être considéré comme contraire au devoir de diligence qu'un employeur est en droit d'attendre de son employé en application de l'art. 321a CO. En effet, compte tenu du domaine d'activité de la recourante, soit la rédaction, respectivement la correction pour le compte d'un éditeur, il peut manifestement être attendu des collaborateurs qu'ils respectent les règles déontologiques élémentaires, parmi lesquelles figure celle de non-plagiat. En adoptant un tel comportement, elle ne pouvait ignorer qu'elle violait son devoir de diligence et courait en conséquence le risque de se faire licencier. Sous l'angle de l'assurance-chômage, l'intention ne doit pas se rapporter à l'acte fautif qui est en cause, mais au fait d'être licencié (TF 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4.1). A cet égard, l'argumentation de la recourante selon laquelle elle aurait commis l'acte de plagiat incriminé par négligence ne saurait emporter la conviction. En effet, au regard du contexte professionnel dans lequel évoluait l'assurée, on peut retenir que celle-ci pouvait à tout le moins envisager qu'en s'inspirant directement d'un autre écrit, respectivement d'un autre auteur, sans citer la provenance de sa source, elle prenait le risque de perdre son emploi. Qu'un préjudice ait été commis ou non n'est pas constitutif d'un comportement fautif du point de vue de l'assurance-chômage, il suffit que le comportement en cause soit à l'origine du licenciement pour qu'une suspension soit prononcée et qu'il ait pu être évité. C'est donc ce motif, au demeurant établi, qui a conduit l'employeur à mettre un terme aux rapports de travail. Il importe peu que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel. En effet, la suspension du droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 44 al. 1 let. a OACI ne présuppose pas une résiliation

- 9 - du contrat pour de justes motifs, il suffit que le comportement de l'assuré ait constitué un motif de congé, ce qui est le cas en l'espèce. c) Dès lors qu'il ne peut être contesté que la recourante a donné à son employeur un motif de licenciement, alors qu'il aurait pu être évité si l'intéressée avait fait preuve de la diligence voulue, c'est à juste titre que l'intimée a retenu que la recourante était responsable de son dommage et prononcé une décision de suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. 6. 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). 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 (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1 ; Boris RUBIN, op. cit., n° 110 ad art. 30, p. 328). 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

- 10 - 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 trente et un jours. Cela étant, cette pratique est contredite par certains auteurs, soulignant que le texte clair de l'art. 45 al. 4 OACI indique que la liste qui y figure est exhaustive (cf. RUBIN, op. cit., n° 119 ad art. 30 LACI). b) 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 (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). 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).

- 11 - c) En l'occurrence, en suspendant le droit à l'indemnité de chômage de 35 jours, l'intimée estime que la faute de la recourante est grave. Or, on ne peut considérer que la faute commise par l'intéressée soit aussi grave qu'un licenciement immédiat pour de justes motifs. Certes la recourante a été licenciée avec effet immédiat, mais ce licenciement a été contesté. En outre, les faits se sont produits au cours du mois de mai 2018 et son licenciement est intervenu en juillet 2018, après une présumée prise de connaissance des faits par l'employeur le 28 juin 2018. Il figure toutefois au dossier nombre d'éléments laissant à penser que l'employeur avait été informé des agissements de l'intéressée sitôt après leur survenance. On ne peut dès lors exclure que le licenciement immédiat soit intervenu tardivement. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, il existe des motifs

suffisants pour s'écarter de l'appréciation de l'administration s'agissant de la gravité de la faute commise par la recourante et il convient de considérer que dite faute constitue une faute moyenne, de sorte que la fourchette de suspension applicable se situe entre 16 et 30 jours. En effet, la recourante n'était pas employée depuis longtemps en qualité de rédactrice. Le milieu de la fourchette se situe ainsi à 23 jours. 7. a) Au vu de ce qui précède, le recours doit être partiellement admis et la décision sur opposition du 17 décembre 2018 réformée, en ce sens que la recourante doit se voir infliger une suspension de 23 jours de son droit à l'indemnité de chômage. 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, le recourant ayant agi sans le concours d'un mandataire (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e :

- 12 - I. Le recours est partiellement admis. II. La décision sur opposition rendue le 17 décembre 2018 par la Caisse de chômage X. _____ est réformée en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage de N. _____ est réduite de 35 à 23 jours. 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 : - N. _____, - Caisse de chômage X. _____, - 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.